

Opinnäytetyö (YAMK)

Terveys- ja Hyvinvointi

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2015

Hanna Seppänen

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN YAMK- OPETTAJAN TULEVAISUUDEN OSAAMISPROFIILI



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Hanna Seppänen

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN YAMK- OPETTAJAN TULEVAISUUDEN OSAAMISPROFIILI

Kehittämiprojekti oli osa valtakunnallista ”YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi”-verkostohanketta ja hankkeen rahoitti Opetus- ja kulttuuriministeriö. Hanke oli jaettu neljään eri työpakettiin ja Turun ammattikorkeakoulun vastuulla oli työpaketti neljä. Kyseisen työpaketin teemana oli YAMK-opettajuus sillanrakentajana. Hankkeen tarkoituksena oli kehittää kokeilujen kautta uudenlaista roolitusta toimijoiden kesken, tiimiohjausmallia sekä kolmikantamallia.

Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena oli määrittää sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamiskuvaus. Tavoitteena oli kuvata YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamisvaatimukset. Kehittämisprojektin tuotoksena syntyi sosiaali- ja terveysalan YAMK-opettajan tulevaisuuden osaamisprofiili, jota voidaan käyttää materiaalina määriteltäessä YAMK-opettajan tulevaisuuden kompetenssivaatimuksia.

Tutkimusaineisto koostui kahdesta fokusryhmähaastattelusta (n=14 ja n=7) sekä ylemmän ammattikorkeakoulun koulutus- ja tutkimuspäälliköistä koostuvasta asiantuntijajaneelistä (n=4). Kerätty aineisto litteroitiin ja analysoitiin sisällön analyysillä. Osaamisprofiilia mallinnettiin koko kehittämisprojektin ajan kirjallisuuteen ja saatuihin tuloksiin peilaten. Lopulliseen muotoonsa osaamisprofiili saatettiin asiantuntijajaneelin arvioinnin jälkeen.

Tulevaisuuden työelämän muutokset tuovat uudenlaisia haasteita YAMK- opettajuudelle. Tulevaisuudessa YAMK- opettajat tarvitsevat visionäärisyyttä, sisäistä yrittäjyyttä ja monipuolista Tutkimus-, Kehittämis- ja Innovaatio-osaamista (TKI) perinteisten opetusmenetelmien lisäksi. Erityisesti sitoutuminen, vuorovaikutustaidot sekä sisäiset- ja ulkoiset yhteistyötaidot tulevat korostumaan tulevaisuuden YAMK- opettajan työssä. Kehittämisprojektin tuotoksena syntynyt YAMK- opettajan osaamisprofiili tuo lisäarvoa tulevaisuudessa niin YAMK- opiskelijan, YAMK-opettajan kuin työelämän näkökulmasta. Osaamisprofiili voi parhaimmillaan antaa valtakunnallisen viitekehyksen YAMK- opettajuudelle ja toimintamallien yhdenmukaistamiselle.

ASIASANAT:

ylempi ammattikorkeakoulutus, opettajuus, osaamisprofiili, tulevaisuuden osaaminen

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Health and Well-being | Management and Leadership in Health Care

Autumn 2015 | 63 + 10 appendices

Raija Nurminen

Hanna Seppänen

THE MASTER'S DEGREE TEACHER'S FUTURE COMPETENCE PROFILE IN SOCIAL- AND HEALTH CARE SECTOR

This was a nationwide “YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi”- network project with Turku University of Applied Sciences being one of the participants. Ministry of Education and Culture acted as the sponsor of the project. The aim of this nationwide project was to refresh Master's degree education and profile Research, Development and Innovation activities, bring closer teaching and working life as well as increase innovations.

The purpose of this project was to define Master's degree teacher's future competence framework in social and health care sector. The aim was to describe Master's degree teacher's future competences. The result of this project was the Master's degree teacher's future competence profile in social- and health care sector. This material may be used to define the requirements of the Master's degree teacher's future competences.

The data included two focus group- interviews (n=14 and n= 7) and one R&D- expert panel (n=4). The data was recorded, transcribed and analyzed by qualitative content analysis. The Master's degree teacher's competence profile was modeled based on literature and two focus group interviews. The final version of the competence profile was published after the R&D- expert panel evaluation.

Changes in the future working life will bring new challenges to Master's degree teachers. In the future, Master's degree teachers need visionary skills, competence in internal entrepreneurship and diversification in Research, Development and Innovation activities in addition to traditional teaching methods. In particular, commitment, interpersonal skills, as well as internal and external co-operation skills will be emphasized in the Master's degree teacher's work in the future.

KEYWORDS:

Master's degree education, teacher, competence profile, future competences

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Kehittämiprojektin tarve	9
2.1.1 YAMK-vahvaksi TKI-vaikuttajaksi- verkostohanke	11
2.2 Kehittämiprojektin tarkoitus ja tavoitteet	12
2.3 Projektiorganisaatio	12
2.4 Kehittämiprojektin vaiheet ja aikataulu	12
3 TULEVAISUUDEN YAMK- OPETTAJUUS	15
4 SOVELTAVAN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	23
4.2 Menetelmänä fokusryhmähaastattelu	23
4.3 Tutkimuksen aineiston analyysi	28
5 FOKUSRYHMÄ- HAASTATTELUJEN TULOKSET JA ASiantuntijAPANEELIN ARVIOINNIN TULOKSET	31
5.1 Ensimmäisen fokusryhmähaastattelun tulokset	31
5.2 Toisen fokusryhmähaastattelun tulokset	38
5.3 Asiantuntijapaneelin arvioinnin tulokset	41
6 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN YAMK- OPETTAJAN TULEVAISUUDEN OSAAMISPROFIILI	42
7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	47
7.1 Luotettavuus ja eettisyys	47
7.2 Kehittämiprojektin arviointi	51
7.3 Kehittämiprojektin tulosten tarkastelu	53
8 POHDINTA JA TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT	56
LÄHTEET	59

LIITTEET

- Liite 1. Toimeksiantosopimus
- Liite 2. Kehittämisprojektin vaiheiden ja arvioinnin aikataulu
- Liite 3. Fokusryhmähaastattelu 1. kutsukirje
- Liite 4. Fokusryhmähaastattelu 1. teemat
- Liite 5. Fokusryhmähaastattelu 1. toteutus
- Liite 6. Fokusryhmähaastattelu 2. kutsukirje
- Liite 7. Fokusryhmähaastattelu 2. saatekirje ja kysymykset
- Liite 8. Fokusryhmähaastattelu 2. toteutus
- Liite 9. Asiantuntijapaneelin kutsukirje
- Liite 10. Ote analysoinnista. Fokusryhmähaastattelu 1, teema 1

KUVIOT

Kuvio 1. Kehittämisprojektin etenemisen vaiheet	14
Kuvio 2. Tulevaisuuden verstaas- työpajatyöskentelyn ("Jauhin") keskeiset tulokset	19
Kuvio 3. Asiantuntijuuden osaamisalueet	21
Kuvio 4. Toisen fokusryhmähaastattelun Kysymys A: vaiheet ja tulokset	39
Kuvio 5. Toisen fokusryhmähaastattelun kysymys B: vaiheet ja tulokset	40
Kuvio 6. Osaamisprofiilin kehittämisvaiheiden kuvaus	42
Kuvio 7. Kehittämisprojektissa käytettyjen aineistojen keskeiset tulokset tulevaisuuden YAMK- opettajuuden osaamisen näkökulmasta	56

TAULUKOT

Taulukko 1. Sosiaali- ja terveystieteen YAMK- opettajan osaamisprofiili	43- 46
---	--------

KÄYTETYT LYHENTEET:

AMK	Ammattikorkeakoulutus
ELY-keskus	Elinkeino-, Liikenne- ja Ympäristökeskus
ETENE	Tutkimuseettinen neuvottelukunta
EQF	Euroopan Unionin yhteinen koulutusjärjestelmän viitekehys
STM	Sosiaali- ja Terveysministeriö
OKM	Opetus- ja Kulttuuriministeriö
KT-päällikkö	Koulutus- ja Tutkimuspäällikkö
TKI	Tutkimus-, Kehittämis- ja Innovaatio-osaaminen
TtT	Terveystieteiden tohtori
YAMK	Ylempi ammattikorkeakoulutus, taso 7

1 JOHDANTO

Ammattien nopeat muutokset ja globalisaation haasteet korkeakoulutettujen jatko- ja täydennyskoulutukselle tuovat haastetta ja globalisaatiokehitys sellaiseenaan voi toimia monen ammattialan muutoksen liikkeellepanevana voimana (Dower ym. 2001; Lehtinen ym. 2012). Sosiaali- ja terveysalalla toimintaympäristön muutokset ja uudet palvelukonseptit muuttavat toimintaa ja toimintaympäristöä itsenäisemmäksi, vaativammaksi sekä edellyttävät vahvaa verkostoitumista. (Surakka ym. 2008, 17; STM 2009, 11). YAMK- opettajuudelle nopeat muutokset niin sosiaali- ja terveysalalla kuin koulutuksenkin toimintaympäristöissä luovat uudenlaisen osaamisen tarpeita tulevaisuudessa.

Tulevaisuuden YAMK- opettajuuden haasteisiin on osaltaan vastaamassa valtakunnallinen, Opetus- ja Kulttuuriministeriön rahoittama ”YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi”- verkostohanke, joka on Hämeen ammattikorkeakoulun koordinoima (HAMK 2014). Hankkeen tavoitteena on uudistaa YAMK- toimintoja, profiloida YAMK- tutkinnon TKI- toimintaa, lähentää opetustyötä työelämään ja lisätä työelämäinnovaatioiden monialaisuutta. Tarkoituksena on kehittää kokeilujen kautta uudenlaista roolitusta toimijoiden kanssa, tiimiopettajuusmallia sekä kolmikantamallia. (Ahonen ym. 2014.) Kolmikantamallilla tarkoitetaan työelämäyhteistyötä tavoitteellisesti ja konkreettisesti edistävää toimintamallia, jossa eri osapuolten (opiskelija, opettaja ja työelämänedustaja) asiantuntijuus ja osaamisen vahvuudet, voivat tuottaa innovatiivista toimintaa ja tuloksia. Tarkoituksena on, että innovaatiot ja tulokset hyödyntävät työelämää projektin kohteena olevaa organisaatiota laajemmin. (Ahonen & Koivuniemi 2010, 42- 43.)

Tämä kehittämisprojekti on osa ”YAMK- koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi”- verkostohanketta ja sen työpakettia neljä, jonka teemana on YAMK- opettajuus sillanrakentajana. Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena oli määrittää sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamiskuvaus. Tavoitteena oli

kuvata YAMK-opettajan tulevaisuuden osaamisvaatimukset. Kehittämiprojektin tuotoksena syntyi sosiaali- ja terveysalan YAMK-opettajan tulevaisuuden osaamisprofiili, jota voidaan käyttää materiaalina määriteltäessä YAMK- opettajan tulevaisuuden kompetenssivaatimuksia.

2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kehittämisprojektin tarve

Alueelliset koulutusstrategiat tukevat aluevaikuttavuutta ja sitä voidaan edelleen lisätä koulutuksen ennakoinnilla. Ennakoinnilla selvitetään alueellisen elinkeinoelämän ja julkishallinnon sekä kolmannen sektorin työvoima- ja osaamistarpeita niin lyhyellä kuin pitkällä tähtäimellä. Varsinais- Suomen ELY- keskuksen koulutusstrategia 2015+:ssä tärkeimmiksi kehittämisen kohteiksi Varsinais-Suomessa valittiin ennakointi, hanketoiminta sekä koulutuksen työelämä- ja yritysysteistyö. Ennakoinnista saadun tiedon perusteella kehitetään koulutuksen rakenteita, opetussuunnitelmia, oppimismenetelmiä, opintojaksokohtaisia sisältöjä ja yhteistyötä oppimisprosessissa työelämän kanssa. (Vesterinen 2009, 7; Haarikko & Kuhmonen 2013, 16.)

Laissa ja säädöksessä kerrotaan ammattikorkeakoulun tehtävistä, opetus- ja tutkimushenkilöstöstä sekä kelpoisuusvaatimuksista, joita Turun ammattikorkeakoulu noudattaa kaikessa toiminnassaan. Laki ammattikorkeakoulusta 932/2014 kertoo ammattikorkeakoulun tehtävistä: *”Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Ammattikorkeakoulun tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee edistää elinikäistä oppimista.”*

Laki ammattikorkeakoulusta 932/2014 kertoo ammattikorkeakoulun opetus- ja tutkimushenkilöstöstä sekä kelpoisuusvaatimuksista: *”Ammattikorkeakoulussa*

on yliopettajia, lehtoreita ja muuta opetus- ja tutkimushenkilöstöä. Opettajien kelpoisuusvaatimuksista ja tarvittaessa tehtävistä säädetään valtioneuvoston asetuksella.” Lisäksi Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 8.12.2014 kertoo opettajien kelpoisuusvaatimuksista: *”Ammattikorkeakoulun yliopettajalta vaaditaan soveltuva jatkotutkintona suoritettu lisensiaatin tutkinto tai tohtorin tutkinto ja lehtorilta soveltuva ylempi korkeakoulututkinto. Erityisestä syystä yliopettajan toimeen voidaan 1 momentin estämättä ottaa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö ja lehtorin toimeen henkilö, joka ei ole suorittanut ylempää korkeakoulututkintoa, jos henkilö on erittäin hyvin perehtynyt toimen tehtäväalaan.”* Huomioitavaa on, että ammattikorkeakouluissa työskenteleviltä YAMK-opettajilta vaaditaan vähintään 60 opintopisteen suuruiset opettajan pedagogiset opinnot sekä tohtorin tutkinto. Ammatillinen opettajakoulutus suoritetaan tutkinnon ja vaadittavan työkokemuksen (vähintään 3 vuotta) jälkeen. Eri koulutusaloilla on erilaiset kriteerit, jotka määrittelevät hakukelpoisuuden. (Emmes & Piisilä 2013, 5.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön tahtotila on, että terveydenhuoltoalan korkeakoulutusta kehitetään ja selkiytetään, jotta varmistetaan koulutuksen työelämävastavuus. Lisäksi tutkinnon tunnettuutta työelämässä parannetaan. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden ensisijaisena jatkotutkintona säilytetään YAMK- tutkinto. YAMK- tutkintoa kehitetään edelleen työelämälähtöisenä koulutuksena. (OKM 2011, 45.) Opetus- ja kulttuuriministeriö korostaa uudenlaisen YAMK- koulutuksen merkityksen lisäämistä aluekehittäjänä ja työelämäyhteistyössä. Tavoitteena on YAMK- koulutusohjelmissa työskentelevien opettajien TKI- osaamisen lisääminen. Tavoitteena oleva parempi TKI- osaaminen sisältää työelämälähtöisen tutkimuksen lisäämistä, kehittämisen ja innovoinnin painottamista, julkisuuskuvan rakentamista ja parantamista. (Lampinen 2014.)

Turun amk:n strategiassa vuosille 2015- 2025 korostetaan osaavien ammattilaisten tuottamista työelämän kehittämiseen. Turun ammattikorkeakoululla on tärkeä

rooli alueen kilpailukyvyyn ja elinvoiman rakentamisessa kumppanuuteen ja yhteistyöhön nojaten. Tavoitteina korostetaan kansainvälisen tason ammattimaisen tekemisen huippuosaamisen tuottamista ja käyttämistä. Kolmikantainen kehittyminen opiskelijoiden, kumppanien ja henkilökunnan alansa mestariksi tulevaisuuden globaalissa toimintaympäristössä mitataan em. tahojen menestyksellä. Sisältöalueiltaan strategia sisältää neljä aluetta: tulevaisuuden käytäntöläheisen teknillisen innovaatiokorkeakoulun, hyvinvoinnin kehittämisen, toimintatapana TKI- toiminnallinen oppimisjatkumo alueen työelämän kehittämistarpeisiin ja tuoksellinen innostava yhteisö.

Turun ammattikorkeakoulun YAMK-tutkinnon pedagogisten opetusjärjestelyjen lähtökohtana on sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys sekä innovatiivisuutta tuottava toimintatapa oppimisessa ja kehittämisessä. Innovaatio tarkoittaa jatkuvaa parantamisen periaatteelle nojaavaa osaamisen vahvistamista, joka johtaa työelämässä hyödynnettävään ideaan, osaamiseen tai muuhun käytäntöön. Innovaatiopedagogiikka Turun ammattikorkeakoulussa määritellään oppimisotteeksi, joka määrittää uudella tavalla, kuinka tietoa omaksutaan, tuotetaan ja käytetään siten, että aikaansaadaan innovaatioita. (Turun amk, SoleOps- koulutussuunnitelma 2015.)

2.1.1 YAMK-vahvaksi TKI-vaikuttajaksi- verkostohanke

YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi- verkostohanke oli jaettu neljään työpakettiin ja Turun ammattikorkeakoulun vastuulla oli yllälaisesti työpaketti neljä, jonka teemana oli YAMK-opettajuus sillanrakentajana. Tarkoituksena oli kehittää kokeilujen kautta uudenlaista roolitusta toimijoiden kanssa, tiimiohjausmallia sekä kolmikantamallia. (HAMK 2014.) Työpaketti neljä sisälsi eri teemoja ja Turun ammattikorkeakoulu osallistui teemoihin kaksi ja kolme. Teeman kaksi tavoitteena oli suunnitella, pilotoida ja evaluoida kaikkien YAMK-opintojen projektinomainen opintokokonaisuus, jolloin TKI- hanke toimii koko tutkinnon oppimisympäristönä. Teema kolme tavoitteli eri ammattikorkeakouluissa jo kehitettyjen

kolmikantamallien lisäkehittämistä ja käytön laajentamista valtakunnallisesti sekä evaluoi mallien toimivuutta yhteistyössä julkisten ja yksityisten organisaatioiden kanssa. (Ahonen ym. 2014.)

2.2 Kehittämiprojektin tarkoitus ja tavoitteet

Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena oli määrittää sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamiskuvaus. Tavoitteena oli kuvata YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamisvaatimukset. Kehittämisprojektin tuotoksena syntyi sosiaali- ja terveysalan YAMK-opettajan tulevaisuuden osaamisprofiili, jota voidaan käyttää materiaalina määriteltäessä YAMK- opettajan tulevaisuuden kompetenssivaatimuksia.

2.3 Projektioorganisaatio

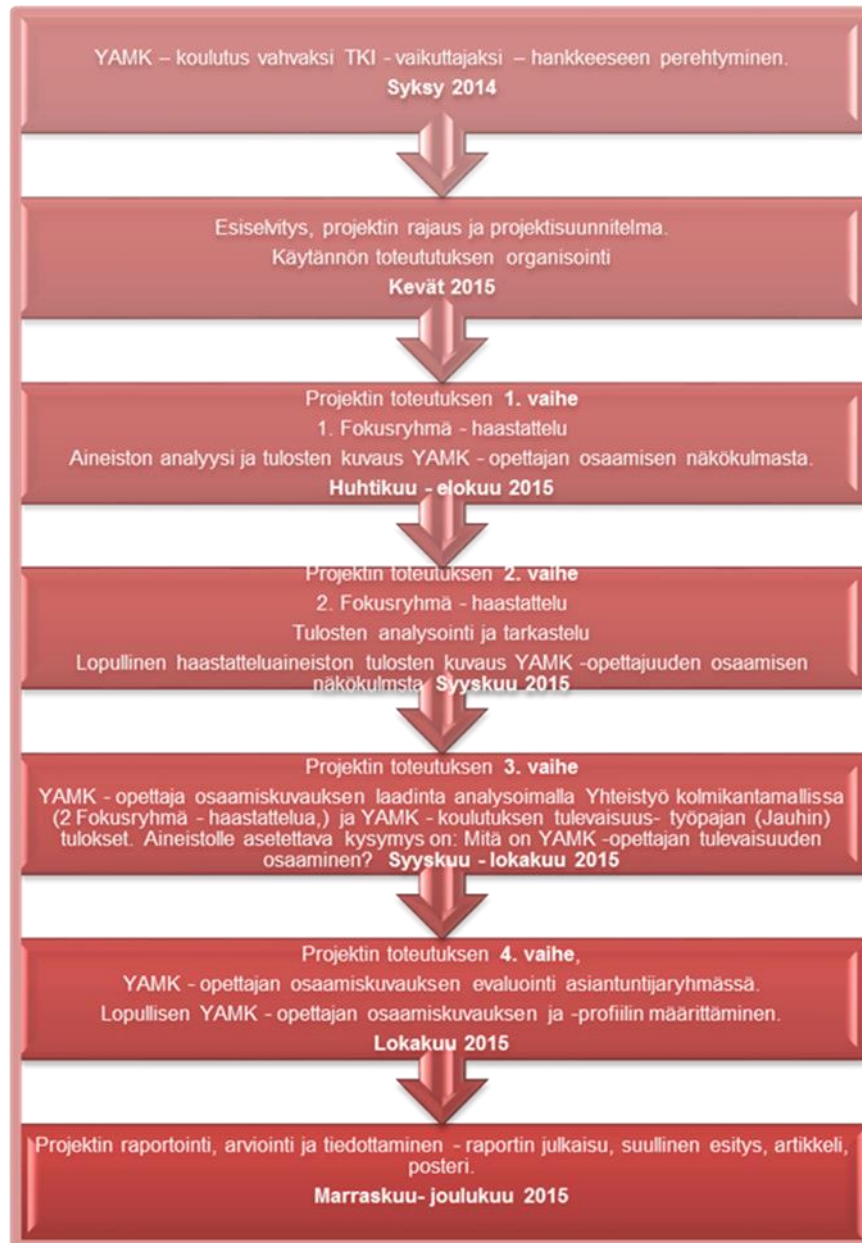
Hankkeen ohjausryhmä (seitsemän jäsentä) oli ylialainen ja puheenjohtajana toimi Turun amk:n Terveys ja hyvinvointi toimialueen KT- päällikkö. Lisäksi ohjausryhmän jäseniä olivat liiketalouden-, sosiaali-, tekniikan- ja terveysalan YAMK- opettajat (neljä) sekä kaksi YAMK- opiskelijaa. Ohjausryhmän lisäksi perustettiin terveysalan teemojen osalta projektiryhmä (viisi jäsentä). Siihen kuului projektipäällikkö, Terveys ja Hyvinvointi toimialueen KT- päällikkö (TtT), kaksi sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajaa (TtT) sekä yksi YAMK- vertaisopiskelija. YAMK- opettajat toimivat kehittämisprojektissa tuutorina ja mentorina. Sekä ohjaus- että projektiryhmä kokoontuivat kerran kuukaudessa.

2.4 Kehittämisprojektin vaiheet ja aikataulu

Projekti käynnistyi syyskuussa 2014 aiheen valinnalla. Projektipäällikkö perehtyi aihealueeseen, tutustui tulevaisuuden työelämämuutoksiin liittyvään kirjallisuuteen sosiaali- ja terveysalan YAMK-opettajuuden näkökulmasta, tehden samalla

alustavia suunnitelmia kehittämisprojektinsa toteutuksesta. Keväällä 2015 projekti rajattiin projektisuunnitelman mukaisesti ja hyväksytty suunnitelma johti toimeksiantosopimuksen (Liite 1.) allekirjoittamiseen Turun ammattikorkeakoulun kanssa toukokuussa 2015.

Projekti toteutettiin neljässä vaiheessa: Toteutuksen vaihe 1) toteutui huhtikuussa 2015 ensimmäisellä fokusryhmähaastattelulla. Aineiston analyysi ja tulosten kuvaus YAMK- opettajan osaamisen näkökulmasta valmistui elokuussa 2015. Toteutuksen vaihe 2) toteutettiin syyskuussa 2015 toisella fokusryhmähaastattelulla. Aineiston analyysi ja tulosten tarkastelu ja lopullinen haastatteluaineiston tulosten kuvaus YAMK- opettajuuden osaamisen näkökulmasta. Toteutuksen vaihe 3) sisälsi YAMK- opettajan osaamiskuvauksen laadinnan kirjallisuuteen pohjautuen ja analysoimalla kahden fokusryhmähaastattelun tulokset. Toteutuksen vaihe 4) toteutui lokakuussa 2015 YAMK- opettajan osaamisprofiilin alustavan version arvioinnilla KT- päälliköiden asiantuntijapaneelissa. Lopullinen YAMK- opettajan osaamisprofiili valmistui asiantuntijapaneelin antaman palautteen jälkeen lokakuussa 2015. Kehittämisprojektin raportointi toteutui marraskuussa 2015 ja projektin tulosten virallinen julkaiseminen tapahtui 9.12.2015 Turun ammattikorkeakoulun järjestämässä laivaseminaarissa. Kehittämisprojektin etenemisen vaiheet ovat kuvattuna kuviossa 1.



Kuvio 1. Kehittämishankkeen etenemisen vaiheet

3 TULEVAISUUDEN YAMK- OPETTAJUUS

Ammattikorkeakouluopettajien muuttuneita osaamisvaatimuksia ammattikorkeakoulujärjestelmän muutoksessa tarkasteltiin ajanjaksolla 1992- 2010 (Auvinen 2004). Auvisen mukaan amk- opettajan työnkuva monipuolistui ja laajentui perinteisen opetustyön ulkopuolelle. Erityisesti tutkimus- ja kehitystoiminnassa syvällisen erikoisosaamisen ja perinteisen opettajan työn lisäksi, amk- opettajan odotetaan kykenevän uuden tiedon ja osaamisen tuottamiseen. Haasteita amk- opettajuudelle asettaa pedagogisten ratkaisujen muuttuminen, nopea tietotekninen kehitys, vaatimus työelämäyhteyksien vahvistamiseen, kasvanut projektitoiminta, suunnittelu- ja kehittämistehtävät, kansainvälistyminen sekä kirjallisen viestinnän painottuminen puheviestinnän kustannuksella.

Henkilökohtaiset ominaisuudet painottuvat ja opettajalta vaaditaan tulevaisuudessa entistä enemmän sisäistä yrittäjyyttä, kykyä oman työnsä arviointiin ja osaamisensa kehittämiseen, monipuolisia vuorovaikutustaitoja sekä kykyä toisten ihmisten yksilölliseen kohtaamiseen (Auvinen 2004). Opettajuudessa tärkeä seikka on huomioida, miten vuosien kokemus opettajan työstä ja opettajan pedagoginen pätevyys korreloivat voimakkaasti menestyksellisiin tuloksiin opetuksessa. Tulevaisuudessa tulee korostumaan opettajan oma ammatillinen, jatkuva (elinikäinen) kehittäminen sekä aktiivisuus ovat tärkeässä roolissa arvioitaessa opettajan osaamista. (Henard & Leprince- Ringuet 2008; Davies ym. 2011, 1.)

Työelämän tulevaisuuden yleisiä osaamisvaatimuksia ovat mm. johtamisosaaminen, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen/ sosiaalinen älykkyys, innovatiivinen ja sopeutumiskyky nopeasti muuttuvissa tilanteissa, virtuaalinen yhteistyö ja tietotekninen ajattelu. Erityisesti tulevaisuuden työelämän osaamisvaatimuksissa korostuvat teknologiaosaaminen ja kykyä käyttää erilaisia sähköisiä viestimiä monin eri tavoin. (Luukkainen 2007; Vesterinen 2011, 7; Heinonen 2010; Davies

ym. 2011, 1; Kekkonen ym. 2011; Heinonen & Ruotsalainen 2014.) Tulevaisuuden ennakointia tehdään monesti tarkoin ammattirajauksin, mutta niin on vaikeaa ennustaa. Tulevaisuuden osaamisessa tulisi keskittyä enemmän työn ennustamisen sijaan työntekijän henkilökohtaiseen kyvykkyyteen ja pätevyyteen ajatellen tulevaisuuden työelämän vaatimuksia. (Davies ym. 2011, 1.)

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus on laaja-alaista ja syvällistä, joka vastaa nopeasti työelämän tarpeisiin (European commission 2008,14; Caena 2011, 3; Turun amk:n strategia 2010- 2013). Korkeakoulujen arviointineuvoston tekemässä jatkotutkintokokeilun väliarvioinnissa (Kekäle ym. 2004) todetaan yhdeksi keskeisimmäksi haasteeksi ammattikorkeakoulun henkilöstön kehittäminen. Väliarviointi painotti, miten jatkotutkinnon kehittämisessä henkilöstöltä edellytetään syvällistä ymmärrystä siitä, mitä tarkoittaa ammattikorkeakoulun praktinen osaaminen ja miten se suhteutuu yliopistosektorin osaamiseen. Kokeilussa todettiin, että tärkeinä asioina pidetään opettajien koulutusta, pedagogisia taitoja, työelämäkokemuksen kautta muodostunutta substanssiosaamista, tutkijakoulutusta, monitieteisyyttä, monialaisuutta sekä yrittäjämäistä toiminta- asennetta. Kehittämiseen liittyvää menetelmäosaamista pidettiin myös tärkeänä. Jatkossa huomiota pitää kiinnittää siihen, miten jatkotutkintojen ja ylempien ammattikorkeakoulututkintojen laatu turvataan. Keskeiseksi asiaksi muodostuu opettajien osaamisen monipuolisuus sekä kehittymisestä ja työajan resursoinnista huolehtiminen (Jaro 2005, 44).

Tulevaisuuden ammattikorkeakouluissa tarvitaan sellaista oppimisotetta, joka korostaa erityisesti erilaisten taitojen merkitystä ja monimuotoisemman tiedon syntymistä oppimistilanteissa. Ainoastaan sisältöosaaminen ei ole riittävä suoritettaessa työtehtäviä erilaisissa ryhmissä ja verkostoissa. Tarvitaan kykyä ymmärtää ihmisten ja ryhmien toimintaa, kykyä motivoitua ja motivoida muita, luovan ajattelun kykyä, ongelmanratkaisukykyä, erilaisuuden ja epävarmuuden sietämisen

kykyä. Oppimisen tulee olla yhteisöllistä toimintaa, perustuen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Siinä tarkastelukulma muuttuu muistavasta ja toistavasta oppimisesta kohti uutta kehittelevää ja soveltavaa oppimista. Alakohtaisten rajalinjojen kumoaminen on keskeistä ja ymmärrys monialaisten toimintaympäristöjen merkityksestä ja kyky toimia niissä. Nämä lähtökohdat ovat tausta-ajatuksena innovaatiopedagogiikalle, jossa tavoitteena on löytää sekä määrittää muutoksen vaatimia opettamisen ja oppimisen tapoja. (Räsänen ym. 2014, 5.)

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opintojen yhtenä kehittämiskohteena on tutkimus- ja kehittämistoiminnan sekä opetuksen välinen sujuva integraatio, jossa myös työelämän edustajat ovat mukana. Haasteena on tutkimus- ja kehittämistoiminnan sekä erilaisissa oppimisympäristöissä tehtävien opinnäytetöiden kytkeminen luontevaksi toteutukseksi. Tutkimus-kehitystyön harjoittamiseen osallistuvat niin opettajat ja opiskelijat kuin erillinen projekti- ja tutkimushenkilökunta. (Ahonen & Nurminen 2009, 77–79; Similä-Lehtinen 2008.)

YAMK-Opiskelijoista, YAMK-opettajista ja työelämän edustajista koostuvan kolmikantamallin kehittämiskohteina ovat opiskelijan, tutoropettajan roolien selkiyttäminen ja työyhteisön osaamisvahvuuden tunnistaminen sekä henkilöstön sitouttaminen kehittämishankkeen eri vaiheisiin. (Ahonen & Nurminen 2009, 89–93.) Kolmikantamallin mukaista yhteistyötä tehdään eniten YAMK – opiskelijoiden opinnäyte- ja kehittämistöiden yhteydessä. Ajatus on, että kaikki kolmikan osapuolet hyötyvät yhteistyöstä. YAMK-opiskelijoiden opinnäyte- ja kehittämistöitä on tärkeää muokata sellaiseksi, että ne vastaavat työelämän tarpeisiin. Tämän edellytyksenä on tiivis ja systemaattinen yhteistyö työelämän edustajien ja ammattikorkeakoulun YAMK-opiskelijoiden ja YAMK-opettajien välillä ja edellyttää osallisten roolien selkiyttämistä. (Neuvonen-Rauhala 2009, 124.)

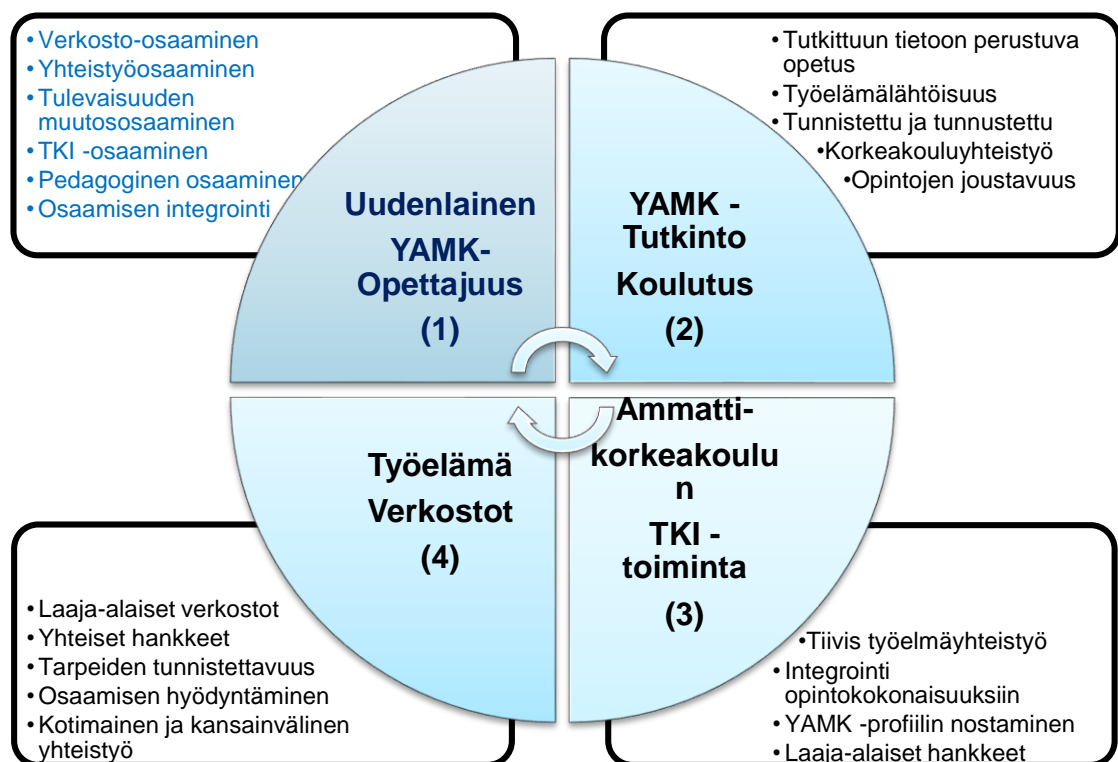
YAMK- opettajan rooli on keskeisessä asemassa toimia työelämälähtöisen opin- näytetyön ohjaamisessa konsulttina, opiskelija on työelämän kehittämisen toteut- taja/ tutkija ja työelämysuhteiden välittäjä. Työelämän edustaja on projektissa ke- hittämistyön toimeksiantaja, ohjaaja (mentori) ja oppimisen arvioija. YAMK- opin- noissa opettaja on tärkeä linjanvetäjä eri toimijoiden kesken, jolloin projekti mu- kailee opetussuunnitelman viitekehystä ja asetetut tavoitteet täyttyvät. (Neuvo- nen-Rauhala 2009, 124.)

YAMK-tutkinnon ja -koulutuksen tulevaisuudennäkymät ovat osiltaan uuden- laista, tulevaisuuden YAMK-opettajuutta. Tulevaisuuden opettajan ammatillinen osaaminen kiteytyy verkosto-osaamiseen, tulevaisuuden muutososaamiseen sekä ohjaus- ja opetusosaamiseen ollen keskeisiä tulevaisuuden YAMK- opetta- jan osaamisvaatimuksia. Verkosto-osaamisella tarkoitetaan työelämälähtöistä opetusosaamista, korkeakoulujen ja yliopistojen välistä yhteistyötä sekä yllälaista, ammattien välistä työskentelyä. YAMK- opettajan käytännön kokemus sekä työelämätuntemus ovat työskentelyssä avainasemassa, jotka eivät synny eivätkä pysy ajantasaisina ilman työelämäverkostoja. Verkostomaiseen työsken- telyyn sisältyvät niin ikään TKI-taidot, opiskelijoiden ja työelämän olemassa ole- van osaamispääoman hyödyntäminen ja näiden integroiminen osaksi opetta- juutta. (Salonen ym. 2015, 19.)

Tulevaisuuden YAMK- opettajat työskentelevät nykyistä tiiviimmin erilaisissa työ- elämä-, korkeakoululiittoumissa ja -kokoonpanoissa. Sen edellytyksenä on vahva pedagoginen osaaminen eli näkemys siitä, mitä YAMK-opettajuus on ammatilli- suutena ja asiantuntijuutena. Opettajuutena tämä tarkoittaa yrittäjämäistä otetta ja työskentelytapaa. (Salonen ym. 2015, 19.) Muutosjohtajuus on keskeinen osa uudenlaista YAMK-opettajuutta. Tärkeitä kompetenssialueita ovat tulevai- suusorientoitunut työskentelyote, strateginen johtaminen, näkemys ammattien tulevaisuudesta ja johtamisosaaminen. Muutos edellyttää YAMK- opettajalta luo-

vaa ajattelua ja ”kellumista epävarmuusalueilla”, ”on the edge” – asennetta. Liikäsäki tulevaisuuden ennakointi, omien mukavuusalueiden uudelleenarviointi ja epävarmuuden sietäminen kuuluvat muutosjohtajuuteen. (Salonen ym. 2015, 20.)

Kuviossa 2 on esitettyä tulevaisuuden verstaan- työpajatyöskentelyn keskeiset tulokset. Huomionarvoista kuviossa 2 on se, että integraation osa-alueet YAMK-opettajuus, YAMK-tutkinto ja -koulutus, TKI-toiminta sekä työelämän verkostot ja yhteistyö ovat rinnakkaisia, limittäisiä ja päällekkäisiä. Jokainen osa-alue sisältää siis elementtejä toisista osa-alueista. Tämän merkitys on se, ettei yhtä osa- aluetta voi nyt eikä tulevaisuudessa irrottaa toisistaan, vaan niitä tulee aina tarkastella suhteessa toisiinsa. Näin esimerkiksi YAMK- tutkintoja on vaikeaa kehittää ilman kytkentöjä opettajuuteen, TKI-toimintaan tai työelämäverkostoihin. (Salonen ym. 2015, 22.)



Kuvio 2. Tulevaisuuden- verstaan- työpajatyöskentelyn keskeiset tulokset (Salonen ym. 2015, 22).

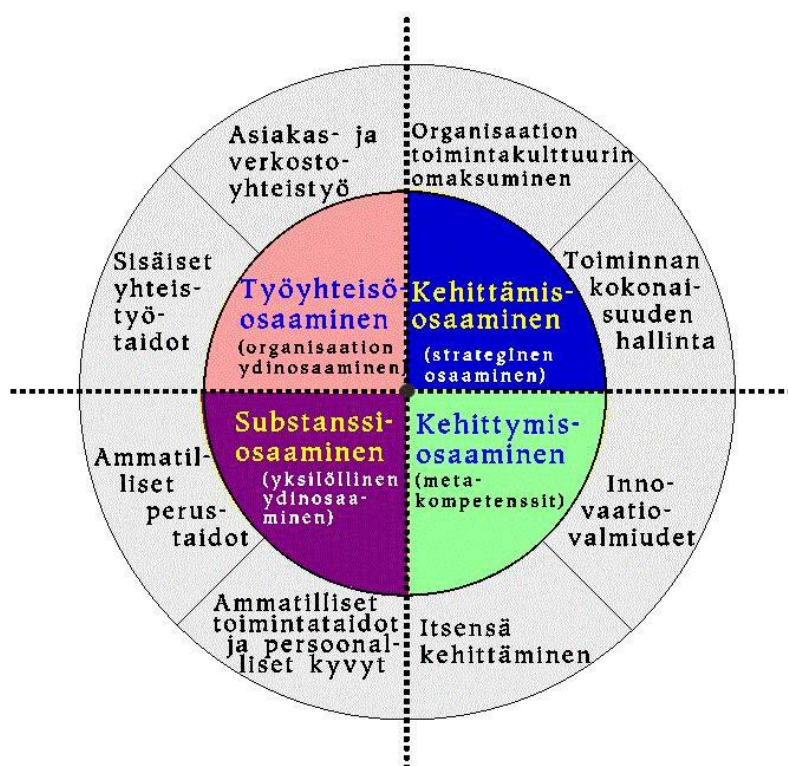
Tulevaisuuden YAMK- opettajuuteen sisältyvät keskeisenä tekijänä kansainvälisyysosaaminen ja kielitaito, koska työskentely- ympäristö laajenee nykyistä enemmän Suomen rajojen ulkopuolelle. Nämä kuuluvat pedagogisen osaamisen tunnusmerkkeihin. Tulevaisuudessa kansainvälisyys täydentyy uudentyyppisen median käytöllä, viestintäratkaisuilla ja tietotekniikalla. YAMK- opettajan pedagoginen pätevyys tulee myös tulevaisuudessa olemaan keskeinen edellytys uudenlaisen YAMK- opettajuuden viitekehyksessä. (Salonen ym. 2015, 20.)

Visio, tulevaisuuden tavoitetila ja strategia ovat organisaation osaamisen hallinnan ja toiminnan kehittämisen ydin. Tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi ja osaamisen hallinta arjessa sekä uudistusta ja oppimista edistävän kulttuurin luominen ovat osaamisen hallinnan ja kehittämisen osa-alueita. Ennakoidessa tulevaisuuden osaamistarpeita, tulee tuntea organisaation oma strategia nykyisine ja tulevaisuuden toimintojen kohdalla. Toimialan kehittyminen pitkän aikavälin ennakkoinnilla on kilpailuyhteiskunnassa erittäin tärkeää. Asiakslähtöinen toimintamalli tulee huomioimaan asiakkaan tarpeita nyt ja tulevaisuudessa. (Sihvo ym. 2011.) Suomen hallitusohjelmassa todetaan, että jatkokoulutuksen ennakointitoimintaa kehitetään, jotta sekä määrälliset että laadulliset osaamistarpeet kyetään nykyistä paremmin tunnistamaan. Kehittämisohjelmassa painotetaan mm. että määrällisen ennakkoinnin rinnalle tarvitaan hyviä ennakointimalleja työelämän laadullisen ja työn sisältöjen muutoksen ymmärtämiseksi. (Vesterinen 2009, 7.)

Osaamisen hallinta on näkökulmaltaan strategialähtöistä ja systemaattisuutta korostava. Osaamisella ja osaamisen hallinnalla voi organisaatio tehokkaasti koordinoida ja kehittää organisaation osaamista ja oppimista sekä hallita riskejä kokonaisvaltaisesti. (Sihvo ym. 2011; Viitala 2005.) Työntekijä kokee osaamisen ja sen kehittämisen positiivisesti työnhallinnan sekä työtyytyväisyyden kautta.

Osaamisen hallinnan onnistuessa tulokset tulevat näkyviin strategian toteutumisella, kehittyneinä toimintatapoina, asiakaslähtöisyytenä, innovatiivisuutena sekä taloudellisina tuloksina. (Sihvo ym. 2011; Lehtonen 2002; Viitala 2005.)

Asiantuntijan osaaminen (Helakorpi 2006) muodostuu neljästä osa-alueesta. Kuviossa 3. on esitetty asiantuntijan/ ammattilaisen osaamisaluekartta, joka on osaamisen hallinnassa ja kehittämisessä suuntaa- antava apuväline. Asiantuntijuuden osaamisalueet- kuvio voidaankin nähdä prosessuaalisena esityksenä siten, että yksilöiden työstä syntyy yhteisöllinen kokonaisuus, jonka toiminnasta syntyy uudistamistarpeita prosessien ja koko organisaation kehittämiseksi. Tämä puolestaan asettaa yksilöille osaamis- ja kehitymisvaatimuksia. Näiden seurauksena uuden osaamisen ja työtoiminnan kautta organisaatio toimii toisin ja taas syntyy uusia ideoita toiminnan kehittämiseksi.



Kuvio 3. Asiantuntijuuden osaamisalueet (Helakorpi 2006)

Osaamisen kehittämisen prosessi sisältää kolme vaihetta: 1) Osaamisen tunnistaminen ja määrittely 2) Osaamisen arviointi ja vertailu tulevaisuuden tarpeisiin ja 3) Osaamisen kehittämisen toimenpiteet. Kehittämisprosessissa osaamisen tunnistaminen ja määrittely luovat lähtökohdan kehittämistyölle. On selvitettävä mitä osaamista on jo olemassa ja mitä tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan. Strategisesti tärkeän jo olemassa olevan tiedon hyödyntäminen ja edelleen rakentaminen tulevaisuudessa ovat rinnakkain ja lomittain kulkevat alueet. (Viitala 2005, 86- 87.)

4 SOVELTAVAN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tässä kehittämisprojektissa tarkastelun kohteena olivat tulevaisuuden YAMK-opettajuus ja tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin tulevaisuuden YAMK-opettajuuden näkökulmasta: *Minkälaista uudenlaista osaamista edellytetään YAMK – opettajalta toimia ylemmän ammattikorkeakoulutuksen yhdistäjänä työelämän, opiskelijan ja koulutuksen välillä sosiaali- ja terveysalalla?*

4.2 Menetelmänä fokusryhmähaastattelu

Fokusryhmähaastattelu on haastattelijan ylläpitämää ryhmäkeskustelua. Se on laadullinen tutkimusmenetelmä, jonka avulla pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Fokusryhmähaastattelu on aito keskustelutilanne, jolla on fokus ja selkeästi tunnistettava eteneminen. Haastateltavien valinnassa tavoitteena on saada kokoon ryhmä, joka pystyy tuomaan tutkittavaan ilmiöön eri näkökulmia. (Liamputtong 2011.) Fokusryhmähaastattelut soveltuvat hyvin ideoiden kehittämiseen. Tällaisessa keskustelussa saadaan enemmän ideoita ja vuorovaikutuksen kautta syntyy monipuolisempi lopputulos kuin yksilökeskusteluissa. Luottamuksellinen ja rento ilmapiiri edesauttaa monipuolisen aineiston tuottamista. Kokeemus fokusryhmähaastattelujen vetämisestä on eduksi. (Eriksson & Kovalainen 2008; Silverman 2012.) Fokushaastattelussa kysymysten tulisi olla avoimia ja keskusteluun kannustavia. Pelkkiä kyllä / ei – kysymyksiä tulisi välttää. Keskustelu voidaan nauhoittaa tai videoida tai kirjata ylös. Tällöin on hyvä, että kirjuri on joku muu kuin ryhmän vetäjä. (Parviainen 2005.)

Fokusryhmähaastattelussa hyödynnetään tulevaisuuden muistelun toimintatapaa, jonka avulla haetaan vastausta kolmanteen tutkimuskysymykseen (esimer-

kiksi millainen on ihanteellisesti toimiva kolmikantamalla hyödyntävä toimintatapa vuonna 2016 tutkimukseen osallistujien tulevaisuuden muistelun perusteella?). Seikkulan ja Arnkilin (2005) mukaan tulevaisuuden muistelu on vuoropuhelu, jossa osallistujilla on mahdollisuus laajentaa näkemyksiään ja vahvistaa toiveikkuutta tarkastelemalla asioita tulevaisuuden näkökulmasta ja kuulemalla toisten osapuolten näkemyksiä.

Tulevaisuuden muistelu luo mahdollisuuden kuulla näkemyksiä toivottavasta toiminnasta ja tarvittavista teoista sekä tulla itse kuulluksi lähitulevaisuuden suunnittelussa (Kokko 2006). Sitä voidaan soveltaa erilaisiin suunnittelutilanteisiin, kuten kehittämistyön aloittamiseen, toimintasuunnitelmien tekoon, projektien käynnistämiseen. Se sopii myös kehittämistyön lopussa tulosten hyödyntämisen suunnitteluun. Tärkeää on, että jokaisella osallistujalla on mahdollisuus tuoda tulevaisuuteen suuntaavat ajatuksensa esille. Tulevaisuuden muisteluun ei kuulu asioiden kriittinen tarkastelu, vaan mahdollisuus spontaanien ajatusten ilmaistamiseen. Ajatukset ja ideat kannattaa joko kirjata tai nauhoittaa. Fokusryhmähaastattelun ohjaajista toinen voi tehdä tulevaisuuden muistelukeskustelusta haastattelun loppupuolella sanallisen yhteenvedon, jonka osallistujat kuuntelevat ja voivat kommentoida. Kehittämistyön käynnistämiseksi ja jatkamiseksi osallistujilta voi kysyä, mikä on kunkin seuraava toimi hyvin toimivan kolmikantamallin edistämiseksi. (Kiviniemi ym. 2015, 24.)

Aineistojen keruut tässä kehittämisprojektissa toteutettiin opiskelijoista, työelämän edustajista ja YAMK- opettajista koostuvasta kahdesta fokusryhmähaastattelusta sekä yhdestä asiantuntijapaneelistä. Fokusryhmähaastattelut suoritettiin etukäteen sovittuina aikoina Turun ammattikorkeakoulun tiloissa ja niiden ajallinen kesto oli kaksi tuntia. KT- päällikköistä koostuva asiantuntijapaneeli toteutettiin myös Turun ammattikorkeakoulun tiloissa ja sen ajallinen kesto oli yksi tunti. Kaikkiin tilaisuuksiin osallistujat oli kutsuttu henkilökohtaisesti sähköpostitse kut-

sukirjeellä, joissa oli tietoa tutkimuksesta ja tilaisuudesta (liitteet 3, 6 ja 9). Fokusryhmähaastatteluihin osallistujat olivat tarkoin valittu ja heidät kutsuttiin osallistumaan joko YAMK- opettajan, YAMK- opiskelijan tai työelämäedustajan asiantuntijuuden perusteella. Hankkeessa mukana olleet liiketalouden, sosiaalialan-, terveysalan ja tekniikan YAMK-opettajat toimivat aktiivisesti osallistujien rekrytoinnissa. Osallistujat edustivat sekä Turun ammattikorkeakoulua YAMK- opettajina, opiskelijoina että ulkopuolisia organisaatioita työelämän edustajina, joilla kokemuksenaan yhteistyö Turun ammattikorkeakoulun kanssa.

Aineiston keruun ensimmäisen vaiheen fokusryhmähaastattelu toteutui 16.4.2015. Osallistujat (14) edustivat yllälistä YAMK-opettajia (seitsemän), YAMK- opiskelijoita (viisi) ja työelämän edustajia (kaksi). Ryhmähaastattelutilaisuuden alussa määritellään ohjeistukset (esimerkiksi keskustelun ohjaus, tavoite saada jokaisen ääni kuuluviin, toisen puheenvuoron kunnioittaminen) tilaisuuden kulusta auttavat haastattelun kulkua (Vilkkä 2009, 208- 212). Tilaisuuksissa osallistujille kerrotaan aluksi lähtökohdat, täsmennetään käytettyjen termien merkitys ja käydään läpi ryhmähaastatteluiden teemat ja kysymykset. (Kylmä & Juvakka 2012, 149). Tilaisuudessa ryhmä jaettiin kolmeen pienempään pöytäkuntaan. Jokaisella pöytäkunnalla oli puheenjohtaja ja osallistujat osallistettiin keskusteluun haastattelulla, jolloin kuultiin heidän näkemyksiään YAMK- opettajuuden nykytilanteesta ja kehittämisajatuksiaan jatkossa. Ensimmäisessä haastattelutilaisuudessa projektipäällikkö toimi lisäksi koko tilaisuuden puheenjohtajana. Fokusryhmähaastatteluina toteutetuissa tilaisuuksissa käytetyt teemat ja niitä tarkentavat kysymykset ovat esitettynä liitteissä 4 ja 7.

Teemat ja tarkentavat kysymykset (liite 4.) olivat muodostettu vastaamaan mahdollisimman tarkasti tutkimuskysymysten asettelua: Teema 1) Tulevaisuuden muistelu. Eletään huhtikuuta 2016. Olette saavuttaneet ihanteellisen tavan tehdä yhteistyötä. Kuvailkaa millainen tilanne on nyt. a) Kuvailkaa miten tähän tilanteeseen on päästy b) Mikä on oma osuutesi ihanteellisen tilanteen saavuttamisessa

c) Mitä hyötyä kolmikantamallin mukaisessa ihanteellisessa toiminnassa on? d) Mitä kolmikantamallin mukaisessa ihanteellisessa toiminnassa on vielä kehitettävää? e) Mitä kompastuskiviä kolmikantamallin mukaisessa ihanteellisessa toiminnassa on?

Teema 2: Kuvailkaa työelämän edustajien, opettajien ja opiskelijoiden yhteistyötä? a) Miten projektimaisuus näkyy yhteistyössä? b) Minkälaista hyötyä projektimaisuus tuo yhteistyöhön? c) Minkälaisia haasteita projektimaisuus tuo yhteistyöhön?

Teema 3: Mitkä ovat yhteisen toiminnan keskeiset sisällöt omasta näkökulmastanne? a) Mikä on toimivaa yhteistyössä? b) Mitä kehittämisideoita fokusryhmällä on yhteisen toiminnan kehittämiseksi?

Teema 4: Minkälaisia tavoitteita teillä on kolmikantamallin mukaiselle toiminnalle? a) Työelämän edustajilla? b) opettajilla? c) opiskelijoilla?

Teema 5: Kuvailkaa toimintaanne kolmikantamallin mukaisessa yhteistyössä? a) opiskelijat? b) työelämän edustajat? b) opettajat?

Aineistonkeruun toisen vaiheen fokusryhmähaastattelu toteutettiin 16.9.2015. Toisessa fokusryhmähaastattelussa oli seitsemän osallistujaa, joista yksi osallistuja oli työelämän edustaja ja kuusi osallistujaa olivat YAMK- opettajia ylläältä eri toimialoilta. Toteutus oli Jauhin- menetelmällä ensin parityöskentelynä ja sen jälkeen viimeinen vaihe (vaihe kolme) toteutettiin koko ryhmän keskusteluna, joka nauhoitettiin. Toisen fokusryhmähaastattelun tarkoitus oli käydä asiantuntijaryhmässä läpi ensimmäisen fokusryhmähaastattelun tuloksia.

Jauhin- menetelmän perusideana on koota induktiivista ajattelutapaa mukaillen ryhmissä paperille kirjoitetuista ajatuksista yhteenveto yleisemmällä tasolla. Siten osallistujien näkemykset jalostuvat työskentelyn kuluessa käsitteiksi ja laajem-

miksi ajattelukokonaisuuksiksi. Ideoiden auki kirjoittamisen lisäksi jauhimeen sisältyy ryhmäläisten ajatusten vaihto, ryhmissä tehtävä yhteenveto ja priorisointiperusteella tehtävä yhteenveto. Näin toimien syntyvä tieto jalostuu syklisesti, kumulatiivisesti ja yhteistoiminnallisesti hyödyntäen ryhmän osallistujien näkemyksiä ja kokemuksia. (Rosberg & Laakso 2012.) Osallistujille jaettiin tilaisuudessa ohjeistus ja ensimmäisen fokusryhmän tulokuvaus, joka oli myös lähetetty kutsukirjeessä.

Toinen fokusryhmähaastattelu oli jaettu kahteen teeman (liite 7.) mukaiseen kysymykseen (A ja B). Kysymyksessä A kysyttiin osallistujilta, miten he tarkentaisivat ja/ tai mitä he lisäisivät edellisen fokusryhmän tuloksiin? Vaiheessa 1) pienryhmät keskustelivat annetusta aiheesta 10 minuuttia. Vaiheessa 2) keskeiset asiat nostettiin yhteisesti esille, kirjattiin fläppitaululle ja jokainen pienryhmä pisteytti numeroin (1 ja 2) kaksi omasta mielestään tärkeintä asiaa. Tilaisuus eteni kysymyksen A osalta vaiheeseen 3) jossa jokainen ryhmä valitsi esiin nostetuista keskeisistä ja tärkeimmistä vaihtoehtoista yhden. Tilaisuus jatkui puheenjohtajan johdolla kysymykseen B, jossa osallistujilta kysyttiin mitä keinoja on päästä yhteistyössä edellisen kerran tuloksiin? Tilaisuuden toimintamalli toistui kuten kysymyksen A kohdalla.

Aineistonkeruun kolmantena vaiheena toteutui 8.10.2015 KT- päälliköistä (neljä) koostuva asiantuntijapaneeli. Asiantuntijapaneelin tehtävänä oli arvioida projektipäällikön mallintama sosiaali- ja terveystieteen YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamisprofiilin alustava versio. Tilaisuuden aluksi osallistujat haastettiin itsenäisesti kahden minuutin ajan miettimään tulevaisuuden YAMK- opettajan tulevaisuuden kriittisintä kärkeä osaamisaluetta. Sen jälkeen tilaisuus jatkui keskustelulla ja osaamisprofiilin arvioinnilla. Arvioinnista tulleen palautteen perusteella projektipäällikkö viimeisteli osaamisprofiilin lopulliseen muotoonsa.

4.3 Tutkimuksen aineiston analyysi

Soveltavan tutkimuksen lähestymistapa oli laadullinen. Aineistot muodostuivat YAMK- koulutus vahvaksi vaikuttajaksi – hankkeen tutkimusaineistoista ja – tuloksista. Tutkimuksista saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.

Analysoinnissa käytettyjen menettelytapojen ja sääntöjen ilmaisemista seikkaperäisesti raportissa pidetään tärkeänä. Tutkittaessa inhimillisiä näkemyksiä niiden analysoinnin avulla kuvataan merkityksiä, sellaisenaan kuten ihmiset ovat ne kokeneet tai ihmisten kokemuksilleen antamien eksplisiittisten (suoraan ilmaistuna) tai implisiittisten (johonkin epäsuorasti sisältyvänä) merkitysten avulla. Laadullisen aineiston analyysi, jossa sovelletaan tieteellisiä menettelytapoja ja sääntöjä alkaa usein jo aineistonkeruuvaiheessa ja päättyy joskus vasta lopullisen raportin kirjoittamiseen. (Eskola & Suoranta 2000.)

Laadullisen tutkimuksen aineiston käsittelyllä eli litteroinnilla tarkoitetaan tekstimateriaalin kuten nauhoitetun ja muistiinpanoihin perustuvien aineistojen muokkaamista tekstimuotoon ennen varsinaista analysointia. (Vilka 2009, 115-116,140; Hirsjärvi ym. 2012, 222; Kylmä & Juvakka 2012, 110- 113; Creswell 2012.) Projektipäällikkö oli tutustunut nauhurin käyttöön etukäteen välttääkseen mahdolliset ongelmat haastattelutilanteessa ja jälkikäteen tiedostojen siirtämisen osalta. Haastattelut nauhoitettiin ja nauhoitukset litteroitiin kokonaisuudessaan sekä analysoitiin käyttäen sisällönanalyysiä. Aineisto kuunneltiin nauhurilta useaan kertaan. Aineiston analyysi perustui pelkästään nauhoitettuun aineistoon, eikä ulkopuolista kirjuria käytetty. Kehittämishankkeen tekijä litteroi haastatteluai-
neiston kokonaisuudessaan itse, joka helpotti aineiston jatkokäsittelyä, vaikka tekijällä ei ollut entuudestaan kokemusta laadullisesta sisällön analyysistä.

Analysointiprosessi noudatteli sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin keskeisenä seikkana on aineistolähtöisyys ja eteneminen yksittäisistä havainnoista yleisempiin merkityssisältöihin (Vilkkä 2009, 140; Hirsjärvi ym, 2012, 266). Sisällönanalysointi käynnistyy ilman teoriaa, aineiston ehdoilla. Analyysiprosessia ohjaavat aineisto, tutkimuksen tarkoitus ja haastattelun kysymykset. Aineistoa kuvaavat luokat muodostetaan kysymysten avulla, jotka kehitetään aineistosta, tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimustehtävästä. Tällainen kysymys voi koskea sanaa, lausumaa, ajatuskokonaisuutta, lausetta tai teemaa. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 3-12; Latvala & Vanhanen- Nuutinen 2003, 21- 43.) Tässä aineistossa osallistujien puheenvuoroja ei eritelty, vaan jokainen puheenvuoro oli painoarvoltaan samanarvoinen.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä keskitytään aluksi aineistoon ja tutkittavaan ilmiön olemukseen. Tämä tapahtuu lukemalla aineisto useaan kertaan. Näin muodostetaan kokonaiskuva siitä, pohdiskellaan sen sanomaa, yritetään selvittää, mikä on tutkittavalle ilmiölle tunnusomaista. Tämä auttaa luokitusjärjestelmän luomisessa. Seuraavassa vaiheessa tekstistä erotellaan värikoodeja käyttäen tutkimuskysymysten ja käytettyjen teemojen kannalta olennaiset ilmaisut, jotka ryhmitellään omiin luokkiinsa. Kun alkuperäiset ilmaisut on kokonaan koodattu pelkistettyihin ilmaisuihin, ne siirretään sarakkeeseen pelkistetyt ilmaisut. Seuraavaksi analysoidaan pelkistetyt ilmaisut kysyen niiltä, mitkä näistä ilmaisuista kuuluvat yhteen ja millä perusteella tai mitkä ilmaisut eivät kuulu yhteen ja millä perusteella ne eivät kuulu yhteen. Näin muodostuvat alaluokat, jotka nimitetään abstrahoimalla (yleiskäsitteen luomista pelkistämällä) niiden sisältöä kuvaavilla nimillä. (Vilkkä 2009, 140; Kylmä & Juvakka 2012, 112; Kyngäs & Vanhanen 1999, 3-12; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 21–43.)

Aineistosta luotiin yleiskuva lukemalla teksti useaan kertaan, jolloin projektipäällikkö sai vankan kokonaiskuvan aineistosta. Aineistoa kuvaavat luokat muodostettiin kysymyksen - Minkälaista uudenlaista osaamista edellytetään YAMK –

opettajalta toimia ylemmän ammattikorkeakoulutuksen yhdistäjänä työelämän, opiskelijan ja koulutuksen välillä sosiaali- ja terveysalalla? - avulla, joka kehitettiin aineistosta, tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimustehtävistä.

Alaluokkia muodostettaessa on tärkeää analysoida, mitkä pelkistetyistä ilmaisuista ovat samanlaisissa merkityksissä ja konteksteissa ja siten muodostavat alaluokan. Alaluokkia verrattaessa, on päätettävä miten eri ilmaisut eroavat toisistaan ja miten alaluokat siten ovat toisensa poissulkevia. Yhteys alkuperäiseen aineistoon turvataan yleensä merkitsemällä tutkimukseen osallistujan tunnukset asiayhteyden löytämiseksi. Kun tutkimustehtävää vastaava aineisto on uskottavalla tavalla analysoitu alaluokkiin ja niiden ominaispiirteisiin, siirrytään seuraavaan analysointivaiheeseen eli muodostettujen alaluokkien vertailuun. Tässä vaiheessa muodostetuilta alaluokilta kysytään, mitkä näistä luokista kuuluvat yhteen ja millä perusteella? Yhteen kuuluvat alaluokat liitetään niitä yhdistävään pääluokkaan. (Kyngäs & Vanhanen 1999; Eskola 2001; Kiviniemi 2001; Latvala & Vanhanen- Nuutinen 2003, 21- 43.) Esimerkki ensimmäisen fokusryhmähaastattelun aineiston analyysistä on esitetty liitteessä 10.

Vertailun jälkeen samoihin käsitteistöihin tai aineiston keruun aikana jo havaittuihin yhteenkuuluvuuksiin kuuluvat alaluokat, liitetään yhteen ja yhdistetään niitä kuvaavaan pääluokkaan. Pääluokkien nimeäminen tapahtuu myös abstrahoinnin avulla. Ryhmittelyssä yhdistetään yksittäiset ominaisuudet yleisiin, minkä seurauksena aineisto pelkistyy ja pienene edelleen. Tutkija muodostaa alaluokkien, pääluokkien ja luokkia yhdistävän ydin- eli yhdistävän luokan avulla kuvauksen tutkimuskohteestaan. (Kyngäs & Vanhanen 1999; Eskola 2001; Kiviniemi 2001; Latvala & Vanhanen- Nuutinen 2003.) Aineistosta saatuja vastauksia käytettiin olennaisena osana osaamisprofiilin kehittämisessä. Kehittämisprojektin tekijän ja aineiston vuoropuhelun kautta saatiin vastaus tutkimuksen tarkoitukseen ja tavoitteisiin sekä muodostettiin alustava mallinnus osaamisprofiilista asiantuntijapaneelin arviointia varten.

5 FOKUSRYHMÄ- HAASTATTELUJEN TULOKSET JA ASiantuntijapaneelin arvioinnin tulokset

5.1 Ensimmäisen fokusryhmähaastattelun tulokset

Teema 1) Tulevaisuuden muistelu. Eletään huhtikuuta 2016. Olette saavuttaneet ihanteellisen tavan tehdä yhteistyötä. Kuvailkaa millainen tilanne on nyt (liite 4.). Osallistujien (työelämän edustajat, opettajat ja opiskelijat) keskuudessa nousivat useasti esille luottamus, avoimuus uusia asioita kohtaan ja vuorovaikutuksen merkitys onnistuneessa yhteistyössä eri toimijoiden kesken. Esille tulleet asiat ovat tulevaisuuden YAMK- opettajuudessa, sillanrakentajuudessa, keskeisessä roolissa, jotta yhteistyö on toimivaa kaikkien osapuolten kesken. Vuorovaikutuksen osalta tärkeäksi koettiin vuoropuhelu, tiedon jakaminen ja avoin kommunikatio koko prosessin aikana. Ryhmässä nähtiin, että jokaisen toimijan täytyy olla osana ihanteellista yhteistyötä.

”Se ainakin se luottamus ja avoimuus, ne olivat semmosia yhteistyön onnistuvan yhteistyön perusta”

”ja sit varmaan ihan vuorovaikutus on aika tärkeä, että sit et siihen ei jää roikkumaan mihinkään ideat ja ajatukset”

Rohkeus, sitoutuminen ja jokaisen osapuolen oikeanlainen asenne nousivat haastattelussa ensimmäisen teeman kohdalla esille hyvän yhteistyön merkkeinä. Kehittämistöiden tarvelähtöisyys ja tavoitteiden vs. lopputuloksen yhteneväisyys sekä hyvät käytänteet koettiin tärkeiksi asioiksi tämän teeman osalta. Niin ikään opettajan ja työelämän yhteistyö, strategiatavoitteellisuus ja win-win-ajatus nousivat esille haastattelussa tärkeinä asioina.

”...mut niinku ihanteellisia, niin siitä näkökulmasta, mitä itse edustan, niin ihanteellinen yhteistyö olisi sellaista, sellaista, jossa olisi myös,

ei pelkästään tietojen jakamista, vaan myös tietämättömyyden jakamista, tietämättömyyden jakamisesta syntyy jotain uutta, ei siitä että jaetaan sitä mitä osataan”

”et jos mä ajattelen työelämän kannalta, niin se ihanteellinen yhteis työ on sit sellaista, että siinä oppii tosiaan, yksilö oppii, työyhteisö oppii jotakin, ja sit vieläpä se organisaatio oppii...”

Ongelmakohtina ihanteellisessa yhteistyössä tulivat esille työelämän ja opintojen erilainen aikaresurssi. Se käsittää niin yritysmaailman kuin julkisen sektorin organisaatiot, joissa työelämän aikataavoitteet ja jaksotus kulkevat nopeassa tahdissa, jolloin opiskelijan kehittämisprojektin toteutus ei välttämättä sovi aikataulultaan työpaikan aikatauluihin. Lisäksi jatkuvuus ja tulosten juurruttaminen nähtiin ongelmallisena, jolloin opiskelijan valmistuttua, tulokset ns. jäivät implementoimatta käytäntöön ja projektin todellinen hyöty jää käyttämättä. Nämä asiat tuottivat vilkasta keskustelua ja nämä asiat asiantuntijat näkivät ihanteellisen yhteistyön kehittämiskohteina.

”...opiskelija valmistuu, työ on kansissa, saavutettiin ehkä ne tavoitteet, jotka asetettiin, mut tästähän puuttuu seuranta”

”ja sit toisaalta, jos mä ajattelen, nytten kun että meillä on hirveen hyvä yhteistyö opiskelijan kanssa, niin hän häviää jonnekin”

Teema 2) Kuvailkaa työelämän edustajien, opettajien ja opiskelijoiden yhteistyötä? (liite 4.) Teeman kaksi kohdalla ensimmäisenä selkeänä haasteena keskusteluun nousivat projektimaisuuden kytkeminen yhteistyöhön. Nähtiin, että tärkeää on, että projektin tulokset olisivat paremmin implementoitavissa käytäntöön ja tuloksia pystyttäisiin hyödyntämään projektin päättymisenkin jälkeen. YAMK- opettajuuden näkökulmasta projektimaisuus tuo opettajan työhön moniulotteista toimintaa, jonka hallitseminen on tärkeä YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamisalue. Lisäksi haastateltavat toivat uudelleen esiin toimijoiden erilaiset aikataulusykliä ja -tavoitteet, jotka tuovat projektimaisuuden selkeästi näkyväksi haasteeksi

yhteistyössä. Projektimaisuus nähtiin tavoitteena, jota kohti aikataulussa edetään, jossa on tarkistuspisteitä, joilla voidaan määritellä yhteistyön onnistumista ja työelämän kehittämistä. Haastateltavat olivat yhteneväisellä kannalla, että projektimaisessa yhteistyössä tulee eteen ennakoimattomia tilanteita, jotka jokaisen toimijan tulisi tiedostaa onnistuneen yhteistyön kannalta.

”ehdottomasti tää projektien juurruttamisen, tai tulosten juurruttamisen ongelma on haaste”

”...on edettävä siinä mitä on suunniteltu, ja sit tehtävä niitä arviointeja, ja miten sitä tavoitetta kohti päästään”

Keskustelu jatkui projektimaisuudesta ja sen haastateltavat näkivät työkaluna, jonka täytyy selkeästi jäsentää kokonaisuutta. Koettiin, että projektimaisessa toiminnassa ja yhteistyössä asioita katsotaan monen eri toimijan näkökulmasta ja siitä syystä täytyisi olla standardoidut toimintamallit onnistuneen ja joustavan yhteistyön saavuttamiseksi. Tärkeänä koettiin myös, että projektin tarvelähtöisyys on linjassa isomman strategian kanssa, jolloin projektin toteutus on perusteltu.

”ja projektiorganisaatio on, projektirakenne ja selkee, aikataulut”

”ja mitä mä olen ainakin, et mun mielestä koulu pitää hyvin tän työkalun kasassa, mä en tiedä kuin paljon se on kiinni itse opiskelijasta, mut selkeesti te vahditte jollakin tapaa”

Teema 3) Mitkä ovat yhteisen toiminnan keskeiset sisällöt omasta näkökulmastanne? (liite 4.) Kolmannen teeman osalta haastateltavat lähtivät purkamaan aihetta projektin aiheen ja valinnan näkökulmasta. Siitä, miten esimerkiksi opiskelijan omalla aktiivisuudella ja henkilökohtaisilla resursseilla on merkitystä, tekeekö hän kehittämisprojektin omaan organisaation, saman alan eri organisaatioon, ulkopuolisen organisaation tilaustyöprojektiin vai hankkeeseen. On erilaisia lähtökohtia, miten opiskelija valikoituu projekteihin. YAMK- opettajuudessa tulee tulevaisuudessa korostumaan yhteistyökyky ja vuorovaikutustaidot opiskelijoiden kanssa, jotta opettaja pystyy havaitsemaan opiskelijan vahvuudet opinnoissa.

Ryhmässä keskusteltiin, että sellaista tilaustyötoimintaa yritysten kanssa on jo olemassa, mutta yhteistyötä voisi lisätä ja edelleen kehittää.

”...tulee ehkä semmonen tietynlainen aspekti siihen, että lähteekö sitä toteuttamaan sinne jo tuttuun työpaikkaan tai organisaatioon vai lähteekö sit johonkin tämmöseen jo meneillään olevaan hankkeeseen, mikä onkin ehkä jo tämmönen uusi maailma sitten opiskelijallekin, ja silloin se ehkä yhteistyökin on erilaista kuin se, että lähtee sinne oman organisaation pariin...vaikka opiskelija on se yksi ja sama ihminen, niin lähtökohdat ovat hiukan erilaiset, niin silloin se yhteistyö pakostakin muotoutuu ihan opiskelijan näkökulmasta ainakin”

”...jos joku opiskelija sattumoisin eksyy tutkimaan kyseistä organisaatiota, niin siellä on valmiiksi niitä tarpeita jo vähän eritelty, niin sinne, että tarjolle olisi opinnäytetyöaiheita esimerkiksi”.

Opiskelijoiden asemasta tutkimusprojekteissa tuli vilkasta keskustelua ja osaltaan opiskelijan osallistaminen koettiin ongelmallisena, koska opiskelijalla ei ole tarvittavaa tietoa/taitoa ja ajallisia resurssejakaan toimia laajoissa projekteissa/hankkeissa. Opettajat sen sijaan ovat oman työnsä ja asiantuntijuutensa kautta koulutettuja toimimaan tutkimusprojekteissa ja olleet usein jo hankkeen rahoituksen hakuvaiheessa mukana. Vastuullisuus ja opettajan sitoutuneisuus nousivat suureen merkitykseen ja nähtiin, miten opettajan pitäisi olla pitkäjänteisesti tuke-
massa opiskelijaa koko projektin aikana ja jakamassa asiantuntijuuttaan. Lisäksi nykyisen osaamispotentiaalin hyödyntäminen ja verkostoitumisen lisääminen osana opettajan työtä koettiin tärkeäksi sekä mentor – toiminnan ja valmennusohjelman ottaminen kiinteäksi osaksi kolmikantamallia.

”mut kyllä ne varmasti on pitkäjänteisempiä tällaiset projektit, joissa se opettaja itse on niin kuin päätettykin”

”on, on, kyllä, kyllä, ja mä uskon, että ne juurtuukin ehkä paremmin, koska siellä säilyy se, se ei oo se projekti, joka sit laitetaan sinne

hyllylle, vaan se automaattisesti jo sen opettajatutkijan roolissa jatkuu ja jatkuu”

Haastattelun jatkuessa, nousivat jälleen esiin kommunikoinnin, asenteen ja luottamuksen tärkeys toimijoiden kesken. Aikataulun pitäminen, roolien selkeytys ja ns. saman kielen puhumisen merkitys nähtiin myös tärkeänä. Henkilökohtainen hyötyolettava tuli yhteistyön muotona esiin, jossa peräänkuulutettiin toimijoiden sitoutuneisuutta ja sen tärkeyttä onnistuneen projektin ja yhteistyön kannalta. Projektin tarpeen synty koettiin lähtevän erilaisista lähtökohdista ja haasteena on löytää juuri oikeanlainen opiskelija, oikeaan aikaan tekemään projektia. Ryhmä keskusteli siitä, miten monesti työelämälähtöinen projektin lopputulos ei ole pelkkä opinnäytetyö, vaan tarveperusteinen tuote, joka parhaimmassa tapauksessa tulee työelämän käyttöön. Tulosten juurruttaminen koetaan kuitenkin haasteeksi ja sen kehittäminen olisi tärkeää, kuten myös yhteistyö opiskelijan valmistumisen jälkeen. Yhtenä ajatuksena tuli puheeksi alumnitoiminta, jota tiedettiin olevan jonkin verran käytössä ja sitä toimintaa kehitetään. Alumnitoiminnalla tarkoitetaan oppilaitoksen entisille opiskelijoille järjestettävää toimintaa. Tavoitteena alumnitoiminnassa voi olla esimerkiksi yhteyden säilyttäminen oppilaitoksen ja sen entisten opiskelijoiden välillä tai yhteyksien luominen alumnien välille.

”ja ehkä se just, että se projektitarve pitää syntyä ennen sitä opiskelijaa, eikä niin, että se opiskelija marssii, ja kysyy, että oisko projekti?”

”mutta mä uskon, että työelämän puolella on varmasti paljon asioita, joista voisi tehdä hyviä projekteja, kun vain löydettäis se kytkös”

Teema 4) Minkälaisia tavoitteita teillä on kolmikantamallin mukaiselle toiminnalle? (liite 4.). Teemassa neljä käsiteltiin kolmikantamallin eri osapuolten (työelämän edustajat, opettajat ja opiskelijat) tavoitteita. Tämän teeman osalta haastateltavat kokivat, miten uuden oppiminen ja tiedon jakaminen avoimesti ja yliaikaisesti on tärkeää. Lisäksi YAMK- opettajien ”työharjoittelu” voisi luoda uudenlaista näkemystä opettajuuteen ja työelämäyhteistyöhön. YAMK- opettajalla suuri haaste tulevaisuudessa tulee olemaan avoimuus uusille asioille, mutta samalla päivittää

olemassa olevaa tieto-taitoaan. Haastateltavat kokivat asemastaan riippumatta, että tärkeää on myös koulutuksen uudistuminen maailman muuttuessa, työelämäyhteydet ja verkostoituminen sisältäen yhteistyöverkoston luomisen ja ylläpitämisen. Opettajuuteen liittyen haastateltavat haluaisivat vahvistaa YAMK- opettajien osaamispääomaa kolmikantaan ja projektimaisuuteen liittyen ja saada osaamisen tasot näkyväksi osaamisen kuvauksin.

”...parhaimmillaan se, kyl mä odotan, että kaikesta, on ne sitten muodollisia projektia tai jotain epävirallisempia verkostoja, että kyllä mä odotan sitä, yhtäältä mä saisin ideoita, oppisin, ja tietysti myös sitä, että saisi jakaa sitä mitä on oppinut, molemminpuolista, molemminpuolista, se kai on yleisesti ottaen”

”...se oppiminen, yksilötasolla, työyhteisö ja organisaatiotasolla, ja ehkä sitten ryhmätasollakin tässä, että kait se täytyy olla se, että opitaan uutta”

Haastateltavat kokivat, että yhteinen tavoitteellisuus yhteistyössä on tärkeää ja sen ymmärrys kaikilla osapuolilla parantaa yhteistyötä. Yhteistyö tulisi nähdä win-win- ajatuksella siten, että yhteisen tavoitteen saavuttaminen on kaikkien hyöty toimijan asemasta riippumatta. Esimerkiksi ylläläinen yhteistyö ryhmätöissä tuo uutta aspektia toimintaan. Yhteistyö pitäisi nähdä myös suurempana kokonaisuutena kuin pelkkänä yksittäisenä projektina. Se pitäisi nähdä prosessina, joka määrittää ajan ja vastuun onnistuneessa yhteistyössä.

”...että on ihan turhaa rakentaa opiskelijoiden ja henkilökunnan välille talon sisällä, se on kaikkein absurdinta, rakentaa siihen mitään, en halua sanoa vastakkain asettelua, mutta sellaista keinotekoista linjaa...”

”se on ehkä enemmän myös vähän semmosta yllälaista, että ei olla ihan niin sektorikeskeisiä”.

Teema 5) Kuvailkaa toimintanne kolmikantamallin mukaisessa yhteistyössä? (liite 4.). Viimeisessä teemassa viisi osallistujat keskustelivat yleisesti, miten kolmikanta on laaja-alainen oppimisen malli kaikille osapuolille. Myös viestinnän tärkeyttä ja sillanrakentajuutta toimijoiden välillä korostettiin. Opiskelijan roolista katsottuna toiminnan kerrottiin kasvattavan opiskelijaa projektipääällikkyyteen hänen toimiessaan oman kehittämisprojektinsa koordinaattorina. Opiskelija pystyy työelämälähtöisessä ympäristössä kehittämään asiantuntemustaan, viestintätaitojaan toimijoiden välillä ja verkostoitumistaan. Varsinkin opiskelijalle työelämälähtöinen toiminta tarkoittaa konkretiaa, joka mahdollistaa urakehityksen ja poikii lisämahdollisuuksia.

”opiskelijana ainakin saan olla jonkinlainen koordinaattori, että se ehkä kuvaa tietyllä lailla, toisaalta kehittää sellaista asiantuntemusta siinä työstettävässä asiassa, ja sit tavallaan jakaa sitä tietoa sinne työelämäään myös koulun puolelle, ja nostaa ehkä vähän semmosia ongelmakohtia yhteisen pöydän ääressä esiin, josta pääsee sit taas eteenpäin jatkamaan, pitkälti semmosta projektipääällikkömäistä toimintaa, koordinoimista, viestintää moneen suuntaan...”

Mentorin asemasta puhuttaessa nousi esiin, miten mentorin roolin laajentamista tulisi lisätä koko amk:n tasolla. Työelämän edustajana mentori on opiskelijalle mahdollistaja, tukija, arvioija joka antaa oman asiantuntijuutensa opiskelijan käyttöön kehittämisprojektin aikana oikeassa työympäristössä.

”kyllä mä näkisin, että se on se mahdollistaja, ja ennen kaikkea tukija, että kyllä, kyllä, en mä usko, että se opiskelija siellä ihan yksin siellä projektissa pärjää, ja en mä tiedä, että liittykö näihin aina se mentorointisuhde, ja kyllähän siinä sitä ammatillista kasvua siinä tuetaan, ja se on aika tärkeitä mun mielestä”.

Opettajan roolina nähtiin ennen kaikkea pitää koko projektin viitekehys hallinnassa, koska työelämälähtöinen kehittämisprojekti prosessina koettiin eri asiana kuin opiskelijan opinnäytetyön prosessi. Tätä pidettiin tärkeänä asiana opettajan roolin näkökulmasta. Opettajan roolista puhuttaessa esiin nousivat jälleen työelämän yhteyksien luomisen ja ylläpitämisen tärkeys sekä yhteistyössä laaja ja

ylialainen verkostoituminen. Opettaja nähtiin prosessissa sekä oppija että tiedon jakajana.

”...mun mielestä on kauheen hyvä, että te opettajat pidätte sen projektin viitekehyksen siellä tarkasti näpeissä, siellä pitää olla taustakirjallisuus, joka pitää olla tarpeeksi laaja ja muu, niin se tuo helpotusta, että tietää, että sieltä se tieteellinen osuus, julkaisut on luettu, ja te syötätte sen pureskellussa muodossa, niin se on aivan loistavaa”

”sen prosessin ohjaaminen, yksilöllinen ohjaaminen, koska ne on hirveen erilaisia, ne jutut, mitä tehdään työelämän kanssa, ja varmistaminen, toisaalta opettaja arvioitsee myös se, mehän myös sit arvioidaan se...”

5.2 Toisen fokusryhmähaastattelun tulokset

Kysymys A: Miten tarkentaisitte ja/ tai mitä lisäisitte edellisen fokusryhmän tuloksiin? (liite 7.). Kysymyksen A osalta keskeiset tulokset olivat ja tärkeimpinä asioina tulevaisuuden YAMK- opettajuudessa pidettiin 1) uudenlaista ammatillista osaamista, 2) toiminnan heijastustumista organisaatioon ja asiakkaaseen sekä 3) käyttäjäyhteisön saaminen mukaan heti alussa. Kuviossa 4 on esitettyä toisen fokusryhmähaastattelun kysymyksen A vaiheet ja tulokset.

” Minun mielestä se lopputulema on se, että syntyy uudenlaista ammatillista osaamista, jos se, tää kolmikantamalli onnistuu ja sitten, siitä uudennlaisesta ammatillisesta osaamisesta on hyötyä, ei vaan sille ammattikorkeakoululle ja sitten sen kumppaniorganisaatioille, vaan myöskin yhteiskunnalle laajemmin...”

”...mua puhututtaa nyt tää YAMK-opettajuuden uudennlainen ammatillinen osaaminen hyvinkin vahvasti ja olin kauheen ilonen, ku täältä löyty, ehdin just sanoaki, et ku tätä (fokusryhmä 1 tuloksuvausta) luki, niin täältä löyty tuloksista nyt semmosta selvää evidenssiä siihen,

miksi me voimme pitää hyvin vahvast kiinni siitä, että YAMK-opettajuutta tarvitaan, ihan erikseen. Sit suhteutettuna tietty, integroituna myöski TKI-toimintaan, et ku lukee tätäki pedagogist uudistumista, mikä täällä on, niin tääl tulee kyl must hienosti esille semmosii tekijöitä...”

”...tää TKI-toiminta, joka haastaa meitä tähän uudenlaiseen osaamiseen, ja monilla se on jo olemassa olevaa osaamista, ja niin edelleen. Niin tää mua entistä voimakkaammin vaan vahvistaa siihen, että me ei voida ajatella, että YAMK esimerkiksi, toiminta-, teko- ja integraatiomallissakaan toteutuisi vaan sen tutkimusryhmän kautta, jos siel ei ole tätä YAMK-opettajuutta...”

”...opettajalla pitää olla myöski semmosta visionäärisyyttä siinä, että se tieto ja kokemus tuovat sen, et näkee asioita vähän laajemmin, et usein se oppija näkee sen aika kuitenkin kapeesti, ja työelämäki tietysti katsoo sitä sen arjen näkökulmasta, mut et ehkä opettajal tää tuo semmosen, teil onki tääl se visionäärisyys, mut et semmonen...”

Kysymys A/ Vaihe 1	Kysymys A/ Vaihe 2	Kysymys A/ Vaihe 3 (tulokset)
<ul style="list-style-type: none"> •Uudenlainen ammatillinen osaaminen •Lisäarvon täsmentäminen •Heijastus organisaatioon ja asiakkaaseen (1) •Kolmikantatoiminnan perusfilosofian selkeyttäminen (1, 1) •Ketterä kehittäminen •Joustavuus prosessin aikana •Käyttäjyhteisöt mukaan heti, Loppukäyttäjä •Jatkuvuuden takaaminen jatko-projekteilla (2,2,2) •Projektin laadukas toteuttaminen •Geneeriset polut 	<ul style="list-style-type: none"> •Heijastus organisaatioon ja asiakkaaseen (1) •Kolmikantatoiminnan perusfilosofian selkeyttäminen (1, 1) •Jatkuvuuden takaaminen jatkoprojekteilla (2,2,2) 	<ul style="list-style-type: none"> •Uudenlainen ammatillinen osaaminen •Heijastus organisaatioon ja asiakkaaseen •Käyttäjyhteisöt mukaan heti, loppukäyttäjä

Kuvio 4. Toisen fokusryhmähaastattelun Kysymys A: vaiheet ja tulokset

Kysymys B: Mitä keinoja on päästä yhteistyössä edellisen kerran tuloksiin? (liite 7.). Kysymyksen B osalta keskeiset tulokset olivat 1) Proaktiivista johtajuutta, 2) osallistumista erilaisiin toimintaympäristöihin ja 3) Rahoittajan rooli koettiin tärkeänä asiana ("nelikenttä/ nelikanta-malli"), jonka osuus korostuu tulevaisuudessa. Tulevaisuuden YAMK- opettajuuteen tulokset tulevat vaikuttamaan myös keskeisesti. Kuviossa 5 on esitettyä toisen fokusryhmähaastattelun kysymyksen B vaiheet ja tulokset.

"Vastuullinen toimijuus"

"Ja tässä, ainaki mun mielestä tää proaktiivinen johtajuus ei liity mi hinkää tämmösiin, ikään ku organisatoriseen asemaan, et se lähtee myös itsensä johtamisesta, että sul on näkemys siitä, että missä sä oot mukana ja silloin sä johdat itseäsi ja sitten oot mukana, jaettuna tai keskustelevana, mitä se ikinä onkin, mut se on osa sitä tavallaan isoa johtamisen linjaa"

"Elikä se kieli ja kommunikaatio, millä keskustellaan, niin se on aika tärkeä tässä, ja tässä varmaan vielä tärkeempi on se, et tavallaan täs ikään kuin koulun, ammattikorkeakoulun kielestä päästään siihen työelämäkieleen. Kuvittelisin."

Kysymys B/ Vaihe 1	Kysymys B/ Vaihe 2	Kysymys B/ Vaihe 3 (tulokset)
<ul style="list-style-type: none"> •Proaktiivinen johtajuus 1,1,1 •Kannustavuus ja palkitsevuus •Työn rikastaminen ja työuran rikastaminen •Työn vaativuuden arviointi •Osallistuminen erilaisiin toimintaympäristöihin 2. •Kommunikaatio •Ajan hermolla oleminen, visionäärisyys (osaamisprofiiliin) •Rahoittajan rooli, "nelikenttä-malli", "nelikantamallia" 2,2 •Avoimuuteen pääsemisen haaste •Vakuuttavuus •Organisaation sovittaminen hankkeeseen 	<ul style="list-style-type: none"> •Proaktiivinen johtajuus (1,1,1) •Osallistuminen erilaisiin toimintaympäristöihin (2) •Rahoittajan rooli, "nelikenttä-malli", "nelikantamallia" (2,2) 	<ul style="list-style-type: none"> •Proaktiivinen johtajuus •Osallistuminen erilaisiin toimintaympäristöihin (osaamisprofiiliin) •Rahoittajan rooli, "nelikenttä/nelikanta"-malli

Kuvio 5. Toisen fokusryhmähaastattelun kysymys B: vaiheet ja tulokset

5.3 Asiantuntijapaneelin arvioinnin tulokset

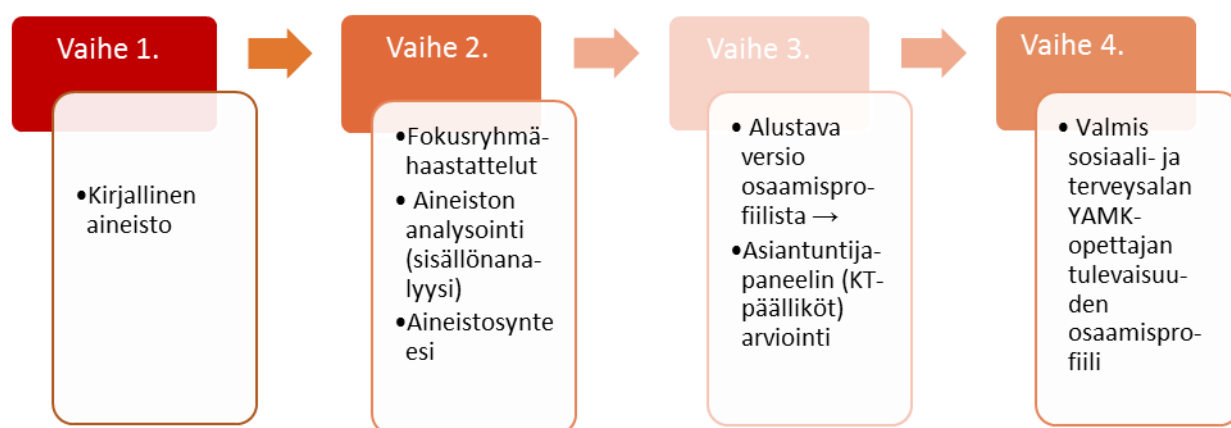
Panelistien valitsemat tulevaisuuden YAMK- opettajan tärkeimmät osaamisalueet ovat 1) Jatkuva itsensä kehittäminen ja itsearviointi 2) sisäinen ja ulkoinen yhteistyöosaaminen 3) visionäärisyys sekä 4) kyky käyttää TKI- työtä hyödyttävänä osana omaa opetuskäytäntöään.

Reflektointi on opettajan työssä tärkeää ja tulee olemaan keskeisessä asemassa myös tulevaisuudessa. Moniammatillisen tiimityön taito ja uutta luovan tiimityön osaaminen nousivat keskustelussa tärkeäksi asiaksi ajatellen tulevaisuuden YAMK- opettajuutta. Tärkeänä asiana tuli myös esille, että YAMK- opettajan pitää pystyä vastaamaan työelämän osaamistarpeisiin opetuksessa ja opiskelijoiden ohjauksessa. Uudenlaisen ammatillisen osaamisen hankkiminen ja oman osaamisen soveltaminen koettiin niin ikään tärkeänä. Keskustelua herätti seikka, että em. osaamiskuvaus esiintyi osaamisprofiilissa sekä pedagogisen- että substanssiosaamisen kohdassa. Panelistit päätyivät lopputulokseen, että siten asia voidaan esittää, koska YAMK- opettajuus on moniulotteista.

Kansainvälisyys tuli esille keskustelussa ja miten YAMK- opettajuudessa pitäisi olla ymmärrys, että toiminta-alueena on Suomen lisäksi koko Eurooppa. Panelistit halusivat tuoda esiin kansainvälisyys näkökulman, jonka pitäisi tulevaisuudessa korostua myös YAMK- opettajan toiminnassa. Tulevaisuudessa osaamistasoa pitäisi pystyä mittaamaan paremmin ja takaamaan, että projektit olisivat laadultaan vertailukelpoisia. Panelistit olivat yhtä mieltä, että tulevaisuuden haasteisiin täytyy varautua ja tarvitaan sisäistä yrittäjyyttä, jota ilman kolmikantamallin mukainen YAMK- opettajuus ei voi toteutua.

6 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN YAMK- OPETTAJAN TULEVAISUUDEN OSAAMISPROFIILI

Sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamisprofiilin kehittämisessä on mukailtu osaamisen kehittämisen prosessia (Viitala 2005, 86). Kehittämiprojektissa käytettyjen tutkimusten aineistot projektipäällikkö analysoi sisällön analyysillä, joiden perusteella muodostettiin sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamisprofiili. Osaamisprofiilin mallinnus tapahtui vaiheittain ja kehittämisessä käytettiin 1. vaiheessa pelkästään kirjallisuuteen perustuvaa tietoa. 2. vaiheessa oli käytettävissä aineistoa tutkimuksista ja kahdesta fokusryhmä- asiantuntijahaastattelusta ja vaiheeseen sisältyi kokonaisvaltaista aineiston synteysiä. 3. vaiheessa osaamisprofiilin kehittämisessä oli julkaisemattoman, alustavan osaamisprofiilin arviointi asiantuntijapaneelin toimesta. Asiantuntijapaneelin arvioinnin ja palautteen perusteella tehtiin korjauksia, jonka jälkeen 4. vaiheessa osaamisprofiili sai lopullisen muotonsa. Osaamisprofiilin kehittämisvaiheet ovat esitettynä kuviossa 5.



Kuvio 6. Osaamisprofiilin kehittämisvaiheiden kuvaus.

Osaamisprofiilin mallinnuksessa projektipäällikkö käytti pohjana kirjallisuutta sekä ammatillisen korkeakouluopettajan osaamiskuvausta (OAMK 2015) YAMK-opettajuuden osaamisvaatimusten näkökulmasta. Fokusryhmä- haastatteluiden (2) ja asiantuntijapaneelin analyysien avulla saatiin näkyväksi, millaisia ovat sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden YAMK- opettajan osaamisvaatimukset. Näihin aineistoihin pohjautuen on mallinnettu tulevaisuuden osaamisprofiili sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajuudesta. Taulukossa 1. on esitettyä tämän kehittämisprojektin tuotoksena syntynyt sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamisprofiili.

Taulukko 1. Sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamisprofiili (Seppänen 2015).

Sosiaali- ja terveysalan YAMK-opettajan tulevaisuuden kompetenssivaatimukset	Osaamisalueen kuvaus © Hanna Seppänen 2015
Pedagoginen osaaminen (Pedagogisen osaamisen alueita ovat: suunnittelu-osaaminen, toteutusosaaminen, arviointi- ja palautteosaaminen, koulutusteknologiaosaaminen, opetuksen kehittämisosaaminen, opiskelijan kohtaamiseen ja oppimista edistävään vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen, erityispedagoginen osaaminen)	<ul style="list-style-type: none"> • syvälinen opetus-, ohjaus- ja oppimisprosessien teoreettinen/ käytännöllinen hallitseminen opetuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa • hyvät vuorovaikutustaidot ja monipuoliset ohjaustaidot • kykyä ottaa huomioon erilaisia oppijoita • laaja-alaista taitoa rakentaa monipuolisia yksilöllisiä/ yhteisöllisiä oppimista edistäviä ja opiskelijaa motivoivia ajanmukaisia oppimisympäristöjä • tieto- ja viestintätekniikan koulutusteknologisten sovellusten tarkoituksenmukainen käyttökyykyys oppimisen edistämiseksi (informaatioteknologia- osaaminen) • kykyä hankkia uudenlaista ammatillista osaamista ja kykyä soveltaa omaa osaamistaan
Opettajan arvo-osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> • tiedostaa ammattietiikan ja opetuksen eettisten periaatteiden taustalla olevat arvot huomioiden ne niin työssä kuin erilaisissa eettisissä tilanteissa

	<ul style="list-style-type: none"> • kantaa opettajan vastuun ja tehtävät kasvattajana sekä opiskelijan eettisen kasvun ohjaajana • tunnistaa oman henkilökohtaisen arvomaailman merkityksen ja sen tärkeyden • osallistuu opettajuuteen liittyvään arvokeskusteluun
Substanssiosaaminen (on tieto- taitoperusta, joka on hankittu alan ammatillisen koulutuksen ja työkokemuksen perusteella ja opettajan työssä se yhdistyy pedagogiseen osaamiseen)	<ul style="list-style-type: none"> • taito yhdistää oppisisällöllinen syvälinen osaaminen koulutusalan tavoitteisiin, sisältöihin ja menetelmiin • laaja-alainen valmius kehittää koulutus- ja ammattialaansa • kykyä hankkia uudenlaista ammatillista osaamista ja kykyä soveltaa omaa osaamistaan
Yleinen työelämäosaaminen kolmikantamallissa (sisältäen työelämän rakenteiden, yhteistyön periaatteiden, liiketalouden, yrittäjyyden ja ammatillisen toiminnan mahdollisuuksien tuntemusta)	<ul style="list-style-type: none"> • jatkuva itsensä kehittäminen ja itsearviointi (reflektointi) • osaamisen eettisyys • rakentamisen ja kehittämisen taitot työelämäyhteistyötä ammatti- ja koulutusalan yhteistyöverkostojen kanssa (→ kykyä tuottaa ja kehittää palveluosaamista ja verkostoitumista) • kykyä integroida työelämäntuntemus opetus- ja oppimisprosesseihin • tulevaisuuden muutososaaminen, proaktiivisuus • kykyä toimia innovatiivisesti (rohkeus uuteen näkökulmaan) • viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen (dialogisuuden taito korostuu) • kyky moniammatilliseen tiimityöhön (uutta luovan tiimityön osaaminen) • organisaatio-, strategia- ja yhteiskuntaosaaminen(→ osaa kuvata organisaation strategian, ydinprosessit sekä kehittää niitä laadukkaasti) • kehittämistoimintaosaaminen • kansainvälisyysosaaminen sisältäen monipuolisen kielitaidon • informaatioteknologia- osaaminen työssä ja opetuksessa • vastata työelämän osaamistarpeisiin opetuksessa ja opiskelijoiden ohjauksessa • omaa sisäistä yrittäjyyttä

	<ul style="list-style-type: none"> • luottamuksellisuuden vahvistaminen toiminnassaan (vastuunsa tiedostaminen) • kykyä sitoutua yhteistyöhön • kykyä olla toiminnassaan avoin • omaa oikeanlaisen asenteen • kykyä jakaa tietoa ja tietämättömyyttä (rohkeutta epäonnistua)
Työyhteisöosaaminen (Työyhteisöosaaminen on joukko työyhteisöllisiä taitoja, kuten vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamista sekä alais- ja johtamistaitoja erilaisissa työyhteisöissä)	<ul style="list-style-type: none"> • organisaatiotoiminnan perusteiden, toimintaperiaatteiden sekä ohjausjärjestelmien ja talouden hallinnan taidot • oppilaitoksen toimintaa ohjaavien lakien, ohjesääntöjen ja määräysten perusteellinen tuntemus • kykyä ohjata ja johtaa ryhmän toimintaa • kykyä edistää ryhmän tavoitteellista toimintaa • osallistuminen ja vastuu työhyvinvoinnin edistämiseen • kykyä toimia ryhmän johtajana ja/ tai ryhmän jäsenenä
Viestintäosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> • osaa rajata ja perustella tietolähteiden käytön tutkittuun tietoon perustuen • kykyä arvioida käyttämiään tietolähteitä monipuolisesti ja kriittisesti • kykyä arvioida viestinnän merkitystä ja tärkeyttä • kykyä kehittää aktiivisesti sekä sisäisten, että ulkoisten yhteistyökumppanien välisiä vuorovaikutussuhteita • yhteistyöosaaminen (sisäinen ja ulkoinen)
Projektiosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> • tuntee TKI:n perusteet ja menetelmät sekä osaa toteuttaa TKI-hankkeita soveltaen alan olemassa olevaa tietoutta • tuntee projektiosaamisen osa-alueet ja osaa toimia projektitehtävissä ryhmän johtajana ja/ tai ryhmän jäsenenä
Tutkimus-, Kehittämis- ja Innovaatio-osaaminen (TKI) (tarkoittaa tutkimus- ja kehittämisprosessien teoreettista ja menetelmällistä hallintaa, oman ammatti- ja koulutusalan ke-	<ul style="list-style-type: none"> • osaa käyttää TKI- työtä hyödyttävänä osana omaa opetuskäytäntöään • osaa ohjata opiskelijoiden opinnäytetöitä oppimista edistävällä tavalla • projektiosaamisen taitojen hyvä hallinta • yhteistyökyky työelämän projekteissa ja niiden integroiminen osaksi työyhteisöjen kehittämistoimintaa

hittämistoiminnan aktiivista seuraamista ja siihen osallistumista)	<ul style="list-style-type: none"> • kyky visionäärisyyteen toiminnassaan ("ajan hermolla oleminen") • kykyä toimia erilaisissa toimintaympäristöissä ("monitaitaja")
Kansainvälisyysosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> • toimii kansainvälisyyden eri tasoilla → eri tasot tarkoittavat myös toisesta kulttuurista lähtöisin olevien ihmisten kanssa toimimista erilaisissa toiminta- ja oppimisympäristöissä. • soveltaa kansainvälistä osaamistaan → osallistumalla kansainväliseen toimintaan työskentelemällä niin kotimaassa kuin ulkomailla oppilaitoksen verkostoissa (esimerkiksi monikulttuurisen ryhmän ohjaajana ja opettajana) • Ymmärtää, että toiminta-alueena on koko Eurooppa

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen kriteerejä ovat uskottavuus, riippumattomuus, siirrettävyys ja yhdenmukaisuus. Uskottavuus taataan, kun tutkijalla on riittävästi aineistoa sekä riittävä käsitys tutkittavasta ilmiöstä. Myös tutkimukseen osallistuvat voivat arvioida tutkimustulosten uskottavuutta, jolloin arviointi sisällytetään tutkimusprosessiin. Tutkimusprosessin looginen kuvaaminen ja dokumentointi takaavat riippumattomuuden. Siirrettävyys tarkoittaa mm. sitä, että tutkimustulosten yhteys empiriaan ja aiempiin tutkimukseen tunnistetaan. Yhdenmukaisuus puolestaan tarkoittaa tulosten ja niistä tehtyjen tulkintojen sitomista aineistoon ymmärrettävällä tavalla. (Eriksson & Kovalainen 2008, 291.)

Edellytyksenä luotettavuudelle on, että tutkimus on suoritettu tieteen sääntöjä asianmukaisesti noudattaen. Yleisesti käytettyjä kriteerejä ovat tutkimusasetelman vahvuus, tutkimusten määrä ja laatu, yhdenmukaisuus tutkimustuloksissa, merkittävyys ja sovellettavuus. Myös useat tuloksiltaan samansuuntaiset tutkimukset ovat näytöiltään vahvempia kuin yksittäinen tutkimus tai useat tuloksiltaan ristiriitaiset tutkimukset. Näytön etsintä vaatii taitoa ja menestyminen edellyttää tietoutta näytön lajeista, tiedonlähteiden tuntemista, tiedonhakutaitoa erityyppisistä tietokannoista ja ennen kaikkea näytön kriittisen arvioinnin kykyä. Esimerkiksi aloitettaessa tiedonhakua internetistä, täytyy tietää, miten muotoilla hakukriteerit ja luoda tarkoituksenmukaisin hakustrategia ja hakusanat. Tällaisilla hakuprosesseilla ja – menetelmillä on taattua saada tarkempia ja käyttökelpoisempia hakutuloksia. (Elomaa & Mikkola 2006, 51; Ackermann & Hartmann 2000.)

Löytynyt tieto arvioidaan luotettavaksi lähteiden luotettavuuskriteerien mukaisesti, joita ovat mm. tutkimusasetelman vahvuus, tutkimusten määrä ja laatu, yhdenmukaisuus tutkimustuloksissa, merkittävyys ja sovellettavuus (Elomaa & Mikkola 2006, 51). Tämän tutkimuksen perusolettamukseen liittyi kysymys siitä, miten ylempää ammattikorkeakoulusta voidaan kehittää määrittämällä YAMK -opettajan osaamisvaatimukset. Tämän kehittämisprojektin teoreettinen tieto perustuu luotettaviin lähteisiin käyttäen sekä kotimaisia, että ulkomaisia lähteitä. Projektipäällikkö muodosti aiheeseen liittyvät hakusanat suomeksi (ylempi ammattikorkeakoulutus, opettajuus, osaamisprofiili, tulevaisuuden osaaminen) ja englanniksi (master's degree education, teacher, competence profile, future competencies), jonka perusteella löytyi käyttökelpoista tietoa. Lähteiden valinnassa projektipäällikkö on kriittisesti kiinnittänyt huomiota aineiston luotettavuustekijöihin.

Tutkimuksen etiikkaan liittyy oleellisesti kysymys sen hyödyllisyydestä (sen käyttökelpoisuus ja johtopäätösten esittäminen) ja velvollisuuksista tiedon tuottamiseen osallistuneita kohtaan hyvän tutkimustavan mukaisesti. Lisäksi tutkimukseen osallistujille täytyy selvittää kirjallisesti tutkimuksen tekijä, tarkoitus, tutkimuksen tavoite/ hyötytekijät, luottamuksellisuus, osallistumisen vapaaehtoisuus, aineiston käyttötarkoitus/ tulosten esittäminen, tutkimuksen tulosten hyödyt ja aineiston säilyttämisen sekä hävittämisen käytäntö. (ETENE 2012; Ryan & Bernard 2000; Saaranen - Kauppinen & Puusniekka 2006.) Sekä fokusryhmähaastatteluilla että asiantuntijapaneelin osallistujilla oli mahdollisuus tutustua kutsun muodossa lähettyyn tutkimustiedotteeseen (liitteet 3, 6 ja 9) ja tehdä tietoinen päätös (suostumus) tutkimukseen osallistumisesta. Fokusryhmähaastatteluiden teemat ja kysymykset ovat esitettynä liitteissä 4 ja 7. Tässä tutkimuksessa tietoinen suostumus katsottiin saaduksi, kun henkilö osallistui kyselyihin ja haastatteluihin sekä luovutti aineiston hankkeen ja sen toimijoiden käyttöön.

Eettisesti on tärkeää, että osallistuminen on vapaaehtoista, tutkittavien anonymiteetti eli tunnistamattomuus säilyy ja ettei tutkimus vahingoita osallistujaa. Osallistujien anonymiteetti täytyy turvata tutkimuksen jokaisessa vaiheessa siten. Eettiseen toimintaa kuuluvat aineistojen säilyttäminen tutkimusprosessin ajan asianmukaisesti lukittuna, niiden hävittäminen raportoinnin jälkeen paperisilppurissa ja poistamalla tiedot tietokannoista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 22; ETENE 2012; Kuula 2006.) Tietoiseen suostumukseen liittyvät tiedot koskien anonymiteettiä sekä itsenäisyyden periaatteen toteutumista (vapaa ja riippumattoman valinta osallistumisesta) kuvattiin kyselyn/ haastattelun saatekirjeissä. Haastatteluun osallistuneet henkilöt olivat asiantuntijoita teeman suhteen, joko ammatillisesti, opiskelijoina tai kokemuksellisesti, jonka voidaan katsoa lisäävän tutkimuksen luotettavuutta.

Kun tutkimusmenetelmänä on haastattelu, tulee laatua ja luotettavuutta tarkkailla ja arvioida koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimusprosessissa arvioidaan rehellisyyttä, yksinkertaisuutta, avoimuutta ja tarkkuutta luotettavuuden tarkastelun yhteydessä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184; Kylmä & Juvakka 2007, 130; Vilkkä 2009, 159.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden eli uskottavuuden arviointi kohdistuu koko tutkimusprosessiin, sen eri vaiheisiin ja raportointiin. Arvioitaessa laadullisen tutkimuksen uskottavuutta on pohdittava metodin tarkoituksenmukaisuutta ja hallintaa, jolloin koko analysointiprosessi kuvataan yksityiskohtaisesti, kirjataan luokitteluvaiheet, jotka havainnollistetaan esimerkein. (Hammersley 2008, 158; Creswell 2012, 255.) Arvioijina tässä tutkimuksessa toimivat projektipäällikkö, ohjausryhmä, projektiryhmä, tutoropettaja, työelämämentori sekä vertaisarvioijat. Tämän laadullisen aineiston luotettavuutta lisättiin siten, että luokkien muodostaminen raportointiin vaihe vaiheelta ja esimerkit eri vaiheista on liitetty raporttiin. Lisäksi luotettavuutta lisäsi se, että toinen tutkija rinnakkaisanalysoi aineiston.

Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu liittyy siihen, kuinka pätevää, yleisluontoista ja käyttökelpoista tietoa saadaan. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelun kriteereinä käytetään siirrettävyyttä/ sovellettavuutta, totuudellisuutta, vahvistettavuutta ja uskottavuutta. (Hirsjärvi ym. 2012, 232; ETENE 2012; Eskola & Suoranta 2000.) Tutkimusraportissa kuvattiin tavoitteen asettamiseen ja toteuttamiseen, aineiston keruuseen, analysointiin, sekä tuloksiin ja tulosten esittämiseen liittyvät ratkaisut ja perustelut yksityiskohtaisesti. Tällöin lukijalla on mahdollisuus arvioida ratkaisujen eettistä kestävyyttä. Luotettavuutta ja eettisyyttä lisäsivät kehittämistyön tekijän tekemien päätösten läpinäkyvyys ja tutkimuksen prosessin tarkka selostaminen, jolloin lukijalla itsellään on mahdollisuus arvioida eettisten periaatteiden toteutuminen. Kehittämisprojektin raportissa noudatettiin ja arvioitiin rehellisyyttä, yleistä tarkkuutta ja huolellisuutta tutkimustyössä, tulosten esittämisessä ja tallentamisessa sekä soveltavan tutkimuksen tuloksia.

Soveltavan tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta vahvistivat kehittämistyön tulosten tarkka kuvaus ja käytetyt suorat lainaukset ryhmähaastattelutekstistä. Tutkimukseen osallistuvien anonymiteetin säilymisen varmistamiseksi suorista lainauksista poistettiin yksilönsuojaa uhkaavat ilmaisut. Tämän tutkimuksen tekemisessä noudatettiin tutkimuseettisiä ohjeita ja periaatteita. Turun ammattikorkeakoulu oli hakenut hankkeelle asianmukaiset tutkimusluvut. Soveltavan tutkimuksen aineiston analyysiä kuvattiin sekä tekstikappaleessa että liitteessä 10 (fokuserhmähaastattelu 1 teeman 1 analyysitaulukko).

7.2 Kehittämiprojektin arviointi

Ulkoisilla riskitekijöillä tarkoitetaan asioita, joihin ei projektilla ole mahdollisuutta vaikuttaa. Sisäisillä riskitekijöillä tarkoitetaan muuttujia, joihin projektilla pystytään vaikuttamaan. (Silfverberg 2005, 32- 33.) Kehittämiprojektin toteuttamisprosessiin vaikuttivat sekä sisäiset että ulkoiset riskitekijät. Riskeihin varauduttiin projektin alussa riskianalyysin (SWOT), joihin projektipäällikkö listasi projektinsa vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Projektipäällikkö huomioi riskeissä ulkoiset ja sisäiset riskit ja muodosti kaksi riskianalyysiä sekä projektin että henkilökohtaisesta näkökulmasta katsottuna.

Projektipäälliköllä oli monen vuoden kokemus projektityöstä, jolloin projektityön luonne, mahdolliset muuttuvat suunnitelmat ja aikataulumuutokset olivat etukäteen tiedossa. Sen ymmärrys helpotti sopeutumista uuteen tilanteeseen. Ulkoisista riskitekijöistä ennalta oli tiedossa, että fokusryhmähaastatteluihin ja asiantuntijapaneeliin osallistuvat eri alojen asiantuntijat (sidosryhmät) olivat kiireisiä ja asiaan täytyi suhtautua joustavasti. Asiaan pystyi vaikuttamaan hyvissä ajoin lähetettävillä kutsukirjeillä ja muistutusviesteillä, jotka toivat kaikkiin haastattelutilaisuuksiin hyvän osanottajamäärän. Hankkeen ennalta sovitut tiukat aikataulut ja etenemistahti eivät olleet projektipäällikön hallittavissa, mutta oman projektin hallintaan hän pystyi vaikuttamaan tarkalla suunnittelulla.

Projektin alusta alkaen sisäisiin riskitekijöihin varauduttiin ja tiedostettiin, että projektipäällikön haasteena tulee olemaan käytettävissä olevan ajan niukkuus. Olemassa olevaan riskiin varauduttiin alusta asti tarkalla ajankäytön suunnittelulla, työaika- ja lomajärjestelyin. Huolellisella ajankäytön hallinnalla projekti pysyi suunnitellussa aikataulussa. Kehittämiprojektin aihe oli projektipäällikön oman ammatillisen (bioanalytiikan) asiantuntijuuden ulkopuolella. Kiinnostus opettajuuteen auttoi motivoimaan, mutta varsinkin alussa perehtyminen laajaan ja viera-

seen aiheeseen oli haasteellista. Hankkeen aikataulut olivat tiukat, joka toi osaltaan lisäpainetta. Tavoitteellisella otteella sekä tuutor- opettajan ja mentorin avulla projektipäällikkö onnistui kuitenkin saavuttamaan suunnitellut tavoitteensa.

Kehittämiprojektin vahvuutena oli, että se kuului osana laajaa kansallista hanketta. Turun ammattikorkeakoulun ollessa osana hanketta, YAMK- koulutusohjelman opettajat olivat samalla myös osa projektiorganisaatiota, joka edesauttoi projektin etenemistä ja projektipäällikkö sai tarvitsemansa tuen. Projektiorganisaatiossa ei ollut henkilömuutoksia, joka oli hyvä asia toiminnan tehokkuuden ja jatkuvuuden näkökulmasta. Kaikki toimijat tiesivät oman tehtäväalueensa ja olivat sitoutuneita projektiin. Tiedonkulku toimijoiden kesken oli sujuvaa ja projektipäällikön työkaluna oli keskeisessä roolissa myös sähköposti, jonka avulla pystyi hoitamaan asioita etänä. Projektipäällikkö käytti apunaan projektihallintaan tarkoitettua kaupallista, Project-Timeline®- internetsovellusta, jonka avulla projektin suunnittelun ja etenemisen hallinta helpottui.

Projektin tarkistuspisteinä olivat etukäteen määritetyt idea-, esiselvitys- ja suunnitelmavaiheen, väliraporttivaiheen ja loppuraportti seminaarit niihin liittyvine arviointineen. Arvioinnit toteutuivat vertaisarviointina väliraporttivaiheeseen asti siten, että oman tutorryhmän vertaisopiskelijat (viisi) arvioivat työn edistymistä ja laadukkuutta. Sen jälkeen opponentiksi valikoitui vertaisopiskelija aikaisemman ryhmän opiskelijasta. Myös opettajatuutori ja työelämämentori arvioivat kirjallisesti työn etenemistä ja laatua koko prosessin ajan. Lisäksi suullista arviointia tapahtui säännöllisissä projektiryhmän ja ohjausryhmän tapaamisissa, joihin projektipäällikkö osallistui aktiivisesti. Tarvittaessa projektipäällikkö, tuutori ja mentori olivat yhteydessä sähköpostitse ja ohjaustapaamisia järjestettiin säännöllisesti tuutoroinnin ja/ tai mentoroinnin merkeissä. Kehittämiprojektin etenemisen aikataulua ja arviointia on kuvattu liitteessä 2.

Kehittämiprojektin arviointia tapahtui koko prosessin ajan ja säännölliset palautteet tuutor-opettajalta ja mentorilta auttoivat viemään projektia eteenpäin sen eri vaiheissa. Lisäksi projektipäällikön kriittinen ja rehellinen itsearviointi olivat keskeinen arvioinnin ja laadun mittari koko prosessin ajan. Hankkeen näkökulmasta projekti eteni suunnitelmien ja aikataulujen mukaisesti. Projektipäällikön osalta muutoksia tuli vain aikataulun osalta. Projektin/ opintojen aikatauluja täsmennettiin projektipäällikön omasta aloitteesta keväällä 2015 siten, että projekti saatiin raportointivaiheeseen ja opinnot valmiiksi puoli vuotta etuajassa. Projektissa asetetut tavoitteet saavutettiin ja suunniteltu aikataulu pysyi loppuun asti. Kehittämiprojektiin valitut menetelmät olivat onnistuneita ja vastasivat kehittämiprojektin asetettuihin tavoitteisiin. Oma henkilökohtainen kehittyminen projektipäällikkönä vahvistui ja tuntui luontevalta. Tämä projekti antoi projektipäällikölle vahvistuksen, miten hän pystyy tarttumaan annettuun projektiin ja viemään sen loppuun asti nopealla aikataululla. Tulevalla urallaan, kansainvälisissä tehtävissä, tämä oppimiskokemus on tärkeä, koska tehtävässä tarvitaan nopeaa omaksumiskykyä ja tehokasta projektinhallintakykyä.

7.3 Kehittämiprojektin tulosten tarkastelu

Nopeat ja ennakoimattomat muutokset toimintaympäristössämme aiheuttavat suuria haasteita koulutusorganisaatioille, joiden tehtävänä on varmistaa, että alueella riittää oikeanlaisia osaajia työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin ja kaikki halukkaat saavat tarvitsemansa koulutuksen (Haarikko & Kuhmonen 2013, 2). Ennakointitoimintaa tarvitaan jatkossa niin lyhyen tähtäimen koulutuksen ja työelämän kohtaanto- ongelman lievittämiseksi kuin pidemmän tähtäimen ennakointina Varsinais-Suomen ELY-keskuksen tulevaisuuden koulutusstrategia 2015+ tukee tätä ajatusta, koska painopisteet strategiassa ovat osaamisen vahvistaminen, koulutuksen laadun varmistaminen sekä alueellinen ja valtakunnallinen vaikuttaminen. (Vesterinen 2009, 7; Haarikko & Kuhmonen 2013 16.)

Ennakointitoimenpiteillä on tärkeä merkitys koko yhteiskunnallemme ja ne vaikuttavat myös sosiaali- ja terveystalouden YAMK- opettajuuteen. Sosiaali- ja terveystalouden työmarkkina- ja korkeakoulutusjärjestelmät ovat muutoksessa ja ne määrittävät YAMK-opettajan osaamisvaatimuksia myös tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa jatko- ja täydennyskoulutusjärjestelmää pitäisi alusta saakka organisoida osana kansainvälistä yhteistyötä. (Lehtinen ym. 2012.) Kansainvälisyys tulee lisääntymään ja YAMK- opettajalla täytyy olla ymmärrys ja kyky toimia kansainvälisissä verkostoissa.

Ammattikorkeakoulujen tehtävät ovat laajentuneet ja monipuolistuneet. Suomen lait (laki ammattikorkeakoulusta 932/2014) ja asetukset (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 8.12.2014) määrittävät tarkasti ammattikorkeakoulujen toimintaa ja opettajien pätevyysvaatimuksia. Turun ammattikorkeakoulun strategiset linjaukset (strategia 2015- 2025) vaikuttavat osaltaan YAMK- koulutukseen ja YAMK- opettajan toimijuuteen. Jotta ammattikorkeakoulut pystyvät palvelemaan mahdollisimman hyvin alueensa työ- ja elinkeinoelämää, niillä on oltava edellytykset osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, tiedon tuottamiseen ja sen hyväksikäyttöön (Similä-Lehtinen 2008). Ammattikorkeakoulujärjestelmää kehitetään jatkuvasti vastaamaan paremmin työelämän muuttuvia tarpeita. Näihin tarpeisiin ammattikorkeakoulut vastaavat aluevaikuttavuutta tuottavalla tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnalla. Tarkoituksena on, että TKI- toiminta integroidaan opetukseen, jolloin YAMK- opettaja osallistuu perinteisen opettamisen lisäksi projekteihin ja työelämäyhteistyöhön. TKI- toiminnasta YAMK- opettajuus tulee saamaan uutta ja laajempaa näkökulmaa. Uudet tehtävät vaativat YAMK- opettajilta uudenlaista ja monipuolista ammatillista osaamista, sen kehittämistä ja osaamisen ylläpitämistä. YAMK- opettajien täytyy päivittää substanssiosaamistaan ja kehittää työelämäyhteistyötaitojaan jatkuvasti. Koulutusrakenteiden kehittämisen seurauksena YAMK- opettajuudessa täytyy myös varautua muutoksiin ja uudistuksiin.

Nykyisissä opettajuuden kompetensseissa korostetaan, miten opettajalla täytyy olla kykyä työskennellä ryhmässä (working with others). Kykyä työskennellä tiedon, teknologian ja informaation kanssa (working with knowledge, technology and information) sekä työskennellä yhteiskunnassa ja yhteiskunnan kanssa yhteistyössä (working in and with society). (Caena 2011, 3). Nykyiset kompetenssit pätevät myös ajatellen tulevaisuuden YAMK- opettajuutta ja osaamisvaatimuksia.

Olli Luukkainen (2007) Opetusalan ammattijärjestöstä on kiteyttänyt opettajan asiantuntijuuden yksinkertaisesti, mutta hyvin selkeästi: "asiantietäisyys + asiantaitajuus = asiantuntijuus". Tämä lause sisältää laajaa ja syvällistä tietotaitoa ja määrittää YAMK- opettajuutta nyt ja tulevaisuudessa. Sosiaali- ja terveystieteiden YAMK-opettajuudessa kyse on pitkästä prosessista oman substanssiosaamisen ja pedagogisten opintojen kautta opettajaksi. Opettajan jatkuva, ammatillinen kehittäminen ja kokemus luovat pohjan toimia asiantuntevana YAMK-opettajana, joka omaa syvällistä sekä laajaa tietoa yli oman substanssiosaamisensa.

8 POHDINTA JA TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

Tulevaisuuden YAMK- opettajan oletetaan olevan moniosaaja ja perinteinen opettajan rooli tulee moniulotteisemmaksi kolmikantamallin mukaisen projektimaisen työskentelyn lisääntymisen seurauksena. Kansainvälisyys, kansallinen ja alueellinen vaikuttavuus ylemmässä ammattikorkeakoulutuksessa on tärkeää ja tulevat korostumaan ammattikorkeakoulujen toiminnassa sekä YAMK- opettajuudessa.

YAMK- opettaja tulee olemaan tulevaisuudessa innovaattori, joka hallitsee syvästi niin perinteisen opettajuuden kuin projektiosaamisen taidot. Tulevaisuuden YAMK- opettaja tarvitsee verkosto- ja yhteistyöosaamista sekä tulevaisuuden muutososaamisen taitoa. TKI- osaaminen yhdistettynä YAMK- opettajan pedagogiseen- ja substanssiosaamiseen, saavat aikaan uudenlaisen näkökulman YAMK- opettajuuteen. Opettajan pedagogisen- ja substanssiosaamisen integrointi TKI- toimintaan voidaankin nähdä keskeisenä osaamisalueena tulevaisuuden YAMK- opettajuudessa.

Tulevaisuudessa YAMK- opettaja käyttää ennakkoluulottomasti erilaisia viestimiä työssään ja opetuksessaan. Opettaja toimii itse ja samalla kannustaa opiskelijoita toimimaan kansainvälisessä yhteistyössä. Parhaimmillaan omalla esimerkillään opettaja motivoi opiskelijoita ja saa aikaan tärkeää verkostoitumista, joka on tulevaisuuden työelämän keskeinen osaamisalue. Tulevaisuuden YAMK- opettajuudessa on tärkeää ymmärrys, että toiminta-alueena on Suomen lisäksi koko Eurooppa. Kuviossa 6 on kuvattu kehittämisprojektissa käytettyjen aineistojen keskeiset tulokset ja merkitykset tulevaisuuden YAMK- opettajuuden näkökulmasta.



Kuvio 6. Kehittämiprojektissa käytettyjen aineistojen keskeiset tulokset ja merkitykset tulevaisuuden YAMK- opettajuuden näkökulmasta.

YAMK- opettajan henkilökohtaiset ominaisuudet nousevat merkittävään rooliin tulevaisuuden työelämäosaamisessa. Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot, avoimuus sekä oikeanlainen asenne ovat tärkeitä opettajan osaamisalueita. Erityisesti sitoutuminen sekä sisäiset- ja ulkoiset yhteistyötaidot tulevat korostumaan tulevaisuuden YAMK- opettajan työssä. YAMK- opettajan osallistuminen erilaisiin toimintaympäristöihin on tulevaisuudessa tärkeää, koska se antaa opettajalle mahdollisuuden käyttää monipuolisesti osaamistaan perinteisen opetustyön lisäksi. TKI- ja projektiosaamisen taidot tulevat korostumaan ja YAMK- opettaja tarvitseekin laaja-alaista uudenlaista ammatillista osaamista, visionäärisyyttä ja sisäistä yrittäjyyttä tulevaisuuden toimintaympäristöissä. Jatkuva itsensä kehittäminen ja itsearviointi ovat tulevaisuuden YAMK- opettajuudessa merkittävässä roolissa. Ne auttavat opettajaa pitämään tiedot/taidot ajantasalla ja parantamaan

toimintaa niin opetuksessa kuin muillakin työelämän osaamisalueilla. Sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden YAMK- opettajan osaamisprofiili antaa viitekehyksen, jota voidaan hyödyntää optimaalisen YAMK- opettajan toimintamallin saavuttamisessa tulevaisuuden haasteellisissa toimintaympäristöissä.

Tässä kehittämisprojektissa tarkoituksena oli määrittää sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamiskuvaus. Kehittämisprojektin soveltavan tutkimuksen tulokset sekä kirjallisuudesta saatu aineisto toimivat osaamisprofiilin kehittämisprosessin keskiössä. Sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamisprofiili (Taulukko 1.) kehitettiin viitekehykseksi määrittelemään tulevaisuuden YAMK- opettajan osaamisalueita ja – vaatimuksia.

Osaamisprofiili antaa selkeät raamit YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamisalueista ja - vaatimuksista. Osaamisprofiilin käyttömahdollisuudet voivat tulevaisuudessa olla ammatillisessa opettajakorkeakoulutuksessa ja YAMK- opettajien täydennyskoulutuksessa. Lisäksi osaamisprofiilia voidaan käyttää materiaalina määriteltäessä sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan tulevaisuuden kompetenssivaatimuksia. Jatkotutkimuksen aiheena osaamisprofiilin pilotointi käyttäjäyhteisössä, esimerkiksi ammatillisen opettajakorkeakoulun opiskelijoilla, toisi näkyväksi osaamisprofiilin käyttökelpoisuuden. Parhaimmillaan osaamisprofiili voisi antaa kansallisen viitekehyksen ammatillisessa opettajakorkeakoulutuksessa niin toimintamallien yhdenmukaistamiselle kuin sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan käytännön työhön.

LÄHTEET

Ackermann, E., Hartman, K. 2000. The information specialist's guide to searching, researching on the internet & the World Wide Web. 2000 Franklin, Beedle & Associates Incorporated. Printed in the U.S.A.

Ahonen, P. & Koivuniemi, S. (toim.). 2010. Vastauksia terveystieteen oppimishaasteisiin 4. Teemanäkökulma aikuiskoulutus. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 101. Tampere: Tampereen Yliopistopaino- Juvenes Print Oy

Ahonen, P., Nurminen, R. & Sorsa, K. 2014. TP4/ YAMK-opettajuus sillanrakentajana- hankkeen teemojen 2 ja 3 toteutus ja evaluaatio. Turun AMK, Evaluointisuunnitelma 1.12.2013 – 31.12.2015. Turun Ammattikorkeakoulu.

Ahonen, P. & Nurminen, R. 2009. Työelämän kehittäminen kolmikantamallin avulla – kokemuksia terveystieteen alalta. Teoksessa: Varjonen B. & Majjala H. 2009 (toim.) Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Osana innovaatioympäristöjä. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja 3/2009. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärvi: Saarijärven Offset Paino Oy, 77–94.

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Verkkojulkaisu: Suomen säädöskokoelma 14.11.2014. Viitattu 2.10.2015. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu_uudistus/Liitteet/amk-laki.pdf

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/ 932. Finlex-lainsäädäntö 2015. Viitattu 27.1.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ammattikorkeakoulu%2014.11.2014#L5P24>

Auvinen, P. 2004. Ammatillisen käytännön toistajasta monipuoliseksi aluekehittäjäksi? Ammattikorkeakoulu-uudistus ja opettajan työn muutos vuosina 1992- 2010. Joensuun Yliopiston julkaisuja. Viitattu 10.2.2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:952-458-536-7>

Caena, F. 2011. European commission. Literature review Teachers' core competences: requirements and development. Viitattu 15.2.2015. http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/doc/teacher-competences_en.pdf

Creswell, J W. 2012. Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Davies, A., Fidler, D. & Gorbis, M. 2011. Future Work Skills 2020. The University of Phoenix Research Institute. Viitattu 10.2.2015. <http://www.iftf.org/futureworkskills/>

Dower, C., O'Neil, E., Hough, H.J. 2001. Profiling the professions. A model for evaluating emerging Health professions. Center for the Health Professions. University of California, San Francisco.

Elomaa, L. & Mikkola, H. 2006. Näytön jäljillä – tiedonhaku näyttöön perustuvassa hoitotyössä. Turun Ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 12. Turku: Turun kaupungin painatuspalvelukeskus.

Emmes, M. & Pisilä, R. 2013. Kasvu ammatilliseen opettajuuteen. Viitattu 29.1.2015 <http://www.theseus.fi/handle/10024/65424>. Julkaisun pysyvä osoite: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013111817212>

Eriksson, P. & Kovalainen, A. 2008. Qualitative Methods in Business Research. Viitattu 15.6.2015 https://books.google.fi/books?hl=en&lr=&id=9QJAwErOjM4C&oi=fnd&pg=PR5&dq=Eriksson,+P.+26+Kovalainen,+A.+2008.+Qualitative+Methods+in+Business+Research.&ots=wrL-PHsAvZ3&sig=yCCkOM3gj6WXt_AHrn8unEDgcRU#v=onepage&q&f=false

Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Aaltola J & Valli R (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus: 133–157.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

European Commission. 2008. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQC). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2008- 15 pp.- 21 x 29.7 cm. Viitattu 12.12.2014. [http://www.bing.com/search?q=isbn % 3A978-92-79-08474-4 & form=IE10TR & src=IE10TR & pc=MALNJSISBN 978-92-79-08474-4](http://www.bing.com/search?q=isbn%203A978-92-79-08474-4&form=IE10TR&src=IE10TR&pc=MALNJSISBN978-92-79-08474-4)

Haarikko, H. & Kuhmonen, P. 2013. Varsinais-Suomen koulutusstrategia 2015+. Viitattu 4.1.2015. http://www.koulutustajayhteistyota.com/?page_id=532

Hammersley, M. 2008. Questioning Qualitative Inquiry: critical essays. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Heinonen, S. 2010: Esitys ammattikorkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen t & k-päivillä 15.11.2010.

Heinonen, S. & Ruotsalainen, J. 2014. Toward Ubiquitous Learning 2050. 2050 visions of the futures of education, work and technology. AEL, Helsinki. 48 p. Viitattu 17.2.2015. <http://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/Sivut/home.aspx>

Helakorpi, S. 2006. Koulutuksen kehittävä arviointi. Työkaluja osaamien johtamiseen. Hämeen ammattikorkeakoulu, Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 4/2006. Viitattu 12.3.2015. <http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/osaamismittarit/asiant-mittari.pdf>

Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu, osaja.net 4/ 2009. Viitattu 12.3.2015. <http://www.uasjournal.fi/index.php/osaaja/article/viewArticle/1164>

Henard, F. & Leprince-Ringuet, S. 2008. The path to quality teaching in higher education. Viitattu 15.2.2015. <https://www1.oecd.org/edu/imhe/44150246.pdf>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008 Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita. 15 - 17. painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2014. Viitattu 27.12.2014. <http://www.hamk.fi/verkotot/yamk-koulutus-vahvaksi-tki-vaikuttajaksi>

Jaro, A. 2005. Jatkotutkinon haasteet opettajille. Teoksessa: Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto - tulokset ja tulevaisuus. Okkonen, E. (toim.) Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja 3/ 2005. Hämeenlinna: Offsetkolmio Oy, 43- 46

Kekkonen, T., Juva, K. & Hynynen, A. 2011. Oivallus-hankkeen loppuraportti. Viitattu 12.2.2015. <http://ek.fi/mita-teemme/innovaatiot-ja-osaaminen/osaaminen-ja-koulutuspolitiikka/oivallus/>

Kekäle, T., Heikkilä, J., Jaatinen, P., Mylly, H., Piilonen, A-R., Savola, J., Tynjälä, P. & Holm, K. 2004. Ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeilu. Käynnistysvaiheen arviointi. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 1:2004.

- Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Aaltola J & Valli R (toim.) Ikku-noita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökoh-tiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 68–84.
- Kiviniemi, L., Kuusipalo, J. & Sandelin, P. 2015. YAMK- vahvaksi TKI-vaikuttajaksi- hanke. Opis-kelijoiden, työelämän edustajien ja opettajien kokemuksia kolmikantamallin mukaisesta kehittä-mistyön ohjauksesta. Tutkimussuunnitelma. Oulun ammattikorkeakoulu
- Kokko, R-L. 2006. Tulevaisuuden muistelu - Ennakointidialogit asiakkaiden kokemina. Helsinki: STAKES
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka, aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus.1.-2. painos. Helsinki: Edita.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 1/ 1999, 3- 12
- Latvala, E. & Vanhanen- Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen peruspro- sessi: sisällönanalyysi, teoksessa Janhonen, S. – Nikkonen, M. (toim.). Laadulliset tutkimusme- netelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY
- Lampinen, M. 2014. YAMK- koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi. Hankkeen tilannekatsaus-esitys 21.5.2014.
- Lehtinen, E., Palonen, T., Tynjälä, P., Klemelä, K., Merenluoto, S., Pohjola, K. & Veermans, K. 2012. Korkeakoulutettujen jatkokoulutuksen haasteet ja ehdotus järjestelmän kehittämiseksi – KYTKÖS-hanke. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:22. Viitattu 10.2.2015. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2012/KYTKOS_hanke.html
- Lehtonen, T. 2002. Verkkojulkaisu: Akateeminen väitöskirja: Organisaation osaamisen strategi- nen hallinta. Viitattu 24.9.2015. http://www.icinsight.fi/downloads/teemu_j_lehtonen_vaitoskirja.pdf
- Liamputtong, P. 2011. Focus group methodology, principles and practice. London: Sage Publica- tions.
- Luukkainen, O. 2007. Tulevaisuuden opettajaksi ohjaaminen- esitys. Viitattu 9.2.2015. [www.hel- sinki.fi/ok/opetusharjoittelu/OlliLuukkainen_Tulevaisuuden%20opettajaksi%20ohjaaminen.pdf](http://www.helsinki.fi/ok/opetusharjoittelu/OlliLuukkainen_Tulevaisuuden%20opettajaksi%20ohjaaminen.pdf)
- Neuvonen- Rauhala, M-L. 2009. Työelämälähtöisyyden määrittäminen ja käyttäminen ammatti- korkeakoulujen jatkotutkinnoissa. Jyväskylä University. Studies in education psychology and so- cial research. 367.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016-kehittämissuunni- telma. Viitattu 10.10.2014. <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2012/Kehittamissuunnitelma.html>
- Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun (OAMK) opetussuunnitelma. 2015. Ammatillisen opet- tajan osaamiskuvaus. Viitattu 15.9.2015 [http://www.oamk.fi/fi/koulutus/ammattillinen-opettajakor- keakoulu/ammattillinen-opettajakoulu-tus/opinnot/opetussuunnitelma/?koulu- tus=ope2015&lk=s2015&alasivu=osaamiskuvaus](http://www.oamk.fi/fi/koulutus/ammattillinen-opettajakorkeakoulu/ammattillinen-opettajakoulu-tus/opinnot/opetussuunnitelma/?koulu-tus=ope2015&lk=s2015&alasivu=osaamiskuvaus)
- Parviainen, L. 2005. Fokusryhmät. Ovaska, S., Aula, A. & Majaranta, P. (toim.) Käytettävyytut- kimuksen menetelmät, 53–62. Tampereen yliopisto, Tietojenkäsittelytieteiden laitos B-2005-1. Viitattu 27.10.2014. <http://www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/4-Parviainen.pdf>
- Rosberg, A. & Laakso, A. 2012. JAUHIN – toimintamalli. Innovaatioprosessin alkupäätyötyökalu pk-yrityksille. Julkaisuja 13/2012. Hämeenlinna: Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.

Ryan, G. & Bernard, H. 2000. Tiedon hallinta ja analyysimenetelmät. Teoksessa Denzin, N. & Lincoln, Y. (toim.) The Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks. London: Sage Publications. 769- 793.

Räsänen, M., Lyytinen, S., Mastosaari, P., Valli, S., Harmoinen, P. & Haataja, R. 2014. (toim.) Innovaatiokompetensseja mittaamassa, Opas innovaatiovalmiuksien arviointiin. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 90. Tampere: Suomen Yliopistopaino- Juvenes Print oy

Saaranen- Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 20.5.2013 <http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus>

Salonen, K., Berg, J. & Ahonen, P. 2015. Opettajuus sillanrakentajana – Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen ja TKI- toiminnan integraatio sosiaali- ja terveysalalla. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 91. Tampere: Suomen Yliopistopaino- Juvenes Print oy

Seikkula, & Arnkil, T.E. 2005. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Tammi
Seppänen Hanna. 2015. Johtamis- ja kehittämisosaamisen soveltaminen- opintojakso kevät-syysy 2015. Raportti. (Julkaisematon)

Sihvo, P., Puhakka, A. & Väyrynen, K. 2011. eOSMO- hanke verkkojulkaisu. Viitattu 24.9.2015. <http://www.eosmo.fi/tyokirja/tyokirja-johdanto.html>.

Silfverberg, P. 2005. Ideasta projektiksi. Projektinvetäjän käsikirja. Viitattu 10.10.2015. <http://www.mol.fi/esf/ennakointi/raportit/pvopas.pdf>

Silverman, D. 2012. Interpreting Qualitative Data. London: Sage Publications.

Similä- Lehtinen, T. 2008. Ammattikorkeakoulun innovaatiotoiminnan kehitysprosessi - tutkimuskohteena Hämeen ammattikorkeakoulun T&K-toiminnan kompetenssit. Viitattu 29.1.2015 <http://tampub.uta.fi/handle/10024/76486>, Julkaisun pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-19325>

Sosiaali- ja Terveysministeriön julkaisuja. 18: 2009. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön, toimintaohjelma 2009- 2011. Helsinki: Yliopistopaino

Surakka, T., Kiikkala, I., Lahti, T., Laitinen, H. & Rantala T. 2008. Osastonhoitaja ja johtaminen. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2009. Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Turun ammattikorkeakoulu. Koulutusohjelma SoleOPS 3.4.41. Viitattu 13.2.2015. <https://ops.turkuamk.fi/opsnet>

Turun ammattikorkeakoulu. Strategia 2010–2013. Viitattu 28.12.2014. <http://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/toiminta-ja-organisaatio/arvot-ja-strategia/>

Turun ammattikorkeakoulun strategia 2015- 2025. Verkkojulkaisu: Strategia – Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.10.2015. <http://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/toiminta-ja-organisaatio/arvot-ja-strategia/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 18.6.2015 <http://www.tenk.fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta. 2001. Terveystenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. ETENE-julkaisuja I. Viitattu 18.6.2015 http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=17185&name=DLFE-543.pdf

Vesterinen M-L., 2009. Sote-ennakointi - sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi. Väliraportti. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän julkaisuja. Lappeenranta. Viitattu 25.1.2015. www2.edusampo.fi/sote/materiaalit.php

Vesterinen M-L., (toim.) 2011. Sote-ennakointi- sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi. Loppuraportti. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän julkaisuja. Lappeenranta. Viitattu:2.2.2015. www.oph.fi/download/133556_SOTE-ENNAKOINTI_loppuraportti.pdf

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu 2008: Otavan Kirja-paino Oy

Vilkkä, H. 2009. Tutki ja kehitä.1.-3. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Liite 1. Toimeksiantosopimus

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto/Terveysala



TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Kehittämisprojektin nimi

Sosiaali- ja terveysalan YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamisprofiili

Kehittämisprojektin tarkoitus ja tavoitteet

Kehittämisshanke fokusoi kuvaamaan YAMK- opettajan uudenlaista toimijuutta sosiaali- ja terveysalan YAMK- koulutuksessa. Tavoitteena on kuvata tulevaisuuden YAMK-opettajan osaamisvaatimukset. Tarkoituksena on määrittää soveltavan tutkimuksen aineistojen perusteella YAMK- opettajan tulevaisuuden osaamiskuvaus → osaamisprofiili

Kehittämisprojektin tavoiteaikataulu

Kehittämisprojekti toteutetaan 1.9.2014- 31.12.2015 välisenä aikana, ellei myöhemmin kirjallisesti toisin sovita

Kehittämisprojektin ohjaajat ammattikorkeakoulussa

Nimi: Raija Numinen, Yliopettaja (Tuutori) ja Johanna Berg, Lehtori (Mentori)

Sopimusehdot

Turun ammattikorkeakoulu sitoutuu ohjaamaan työelämän kehittämisprojektia opetustyönä. Ammattikorkeakoulu nimeää joka sille opiskelijalle henkilökohtaisen opettajatuutorin kehittämisprojektin ohjaukseen. Projektisuunnitelman ja raportin arviointiin osallistuu myös toinen ammattikorkeakoulun opettaja. Kehittämisprojektiin sisältyvä tutkimuksellinen ja pedagoginen ohjaus on opiskelijan taustaorganisaatiolle maksutonta.


Kehittämisprojektin taustaorganisaatio sitoutuu omalta osaltaan kehittämisprojektiin ja mahdollistaa työyhteisössään opiskelijan kehittämistoiminnan suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin. Opiskelijalle nimetty työelämämentori tukee kehittämisprojektin toteutusta työelämässä. Taustaorganisaatiosta pyydetään kirjallinen palaute opinnäytetyöstä sen valmistuttua.

Kaikki yhteistyökumppanit vastaavat kehittämisprojektiin liittyvistä kuluista omalta osaltaan (esim. matka-, materiaali-, ATK-kustannukset). Opinnäytetyö on lähtökohdaisesti julkinen. Tekijänoikeuksista sovitaan tarvittaessa erikseen. Kehittämisprojektin kaikissa vaiheissa noudatetaan eettisiä periaatteita.

☐ Opinnäytetyötä ei saa julkaista salassa pidettävien tietojen takia.

Tätä sopimusta on tehty yhtäpitävät kappaleet kaikille osapuolille (3 kpl).

Päiväys 4.5.2015


Opiskelija


Koulutuspäällikkö


Työelämämentori


Toimeksiantajan edustaja

Liite 2. Kehittämisprojektin vaiheiden ja arvioinnin aikataulu

	2014				2015																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
--	------	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Liite 3. Fokusryhmähaastattelu 1. kutsukirje



Hyvä vastaanottaja,

Meillä on ilo kutsua Sinut osallistumaan Opetusministeriön rahoittamaan valtakunnalliseen hankkeeseen Ylempi ammattikorkeakoulutus vahvaksi Tki – vaikuttajaksi (Tki = tutkimus-, kehittämis-, innovaatiotyö).

Toivomme, että antaisit panoksesi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kehittämiseen ja sitä kautta työelämän kehittämiseen Varsinais-Suomen alueella.

Oulun, Turun ja Vaasan ammattikorkeakouluissa toteutettavan tutkimuksen tarkoituksena on kuvata opiskelijoista, työelämän edustajista ja opettajista muodostetun fokusryhmän kokemuksia kolmikantamallin mukaisesta yhteistyöstä ylemmän ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio- (tki) oppimisympäristöissä. Hankkeen yhtenä tavoitteena on tuottaa tietoa työelämän edustajien, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoiden ja opettajien yhteistyöstä ja sen kehittämisestä.

Järjestämme työelämän edustajille, opiskelijoille ja opettajilla yhteisen teemoitetun keskustelutilaisuuden yhteistyön kehittämiseksi ja aineiston keräämiseksi:

Torstaina 16.4.2015 klo 14.00 -16.00 Turun ammattikorkeakoulun Terveysten- ja hyvinvoinnin yksikössä, Ruiskatu 8, 20720 Turku, neuvotteluhuoneessa 429. Tilaisuus tullaan äänittämään ja videoimaan.

Keskustelu jäsentyy seuraavien teemojen avulla:

- Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan nykytilan kuvaus
- Työelämän edustajien, opettajien ja opiskelijoiden kokemuksia kehittämistyöhön liittyvästä yhteistyöstä, sen tavoitteista, keskeisistä sisällöistä ja omasta osallistumisesta yhteistyöhön.

Kehittämisisideat

- Työelämän edustajien, opettajien ja opiskelijoiden yhteistyö tulevaisuudessa, menetelmänä tulevaisuuden muistelu.

Esteen sattuessa toivomme Teidän ilmoittavan siitä mahdollisimman pian, mielellään pe 10.4.2015 mennessä.

Ilmoittautumiset Hanna Seppäselä hanna.seppanen@edu.turkuamk.fi

Yhteistyöterveisin,

Hanna Seppänen

hanna.seppanen@edu.turkuamk.fi

Ruiskatu 8, 20720 Turku

Satu Leinonen

satu.leinonen@edu.turkuamk.fi

Ruiskatu 8, 20720 Turku

Pia Ahonen

pia.ahonen@turkuamk.fi

Ruiskatu 8, 20720 Turku

Raija Nurminen

raija.nurminen@turkuamk.fi

Ruiskatu 8, 20720 Turku

Johanna Berg

johanna.berg@turkuamk.fi

Ruiskatu 8, 20720 Turku

Liite 4. Fokusryhmä-haastattelu 1. teemat

Teema 1. Tulevaisuuden muistelu. Eletään huhtikuuta 2016. Olette saavuttaneet ihanteellisen tavan tehdä yhteistyötä. Kuvailekaa millainen tilanne on nyt.

- a) Kuvailekaa miten tähän tilanteeseen on päästy
- b) Mikä on oma osuutesi ihanteellisen tilanteen saavuttamisessa.
- c) Mitä hyötyä kolmikantamallin mukaisessa ihanteellisessa toiminnassa on?
- d) Mitä kolmikantamallin mukaisessa ihanteellisessa toiminnassa on vielä kehitettävä?
- e) Mitä kompastuskiviä kolmikantamallin mukaisessa ihanteellisessa toiminnassa on?

Teema 2. Kuvailekaa työelämän edustajien, opettajien ja opiskelijoiden yhteistyötä?

- a) Miten projektimaisuus näkyy yhteistyössä?
- b) Minkälaista hyötyä projektimaisuus tuo yhteistyöhön?
- c) Minkälaisia haasteita projektimaisuus tuo yhteistyöhön?

Teema 3. Mitkä ovat yhteisen toiminnan keskeiset sisällöt omasta näkökulmattanne?

- a) Mikä on toimivaa yhteistyössä?
- b) Mitä kehittämisideoita fokusryhmällä on yhteisen toiminnan kehittämiseksi?

Teema 4. Minkälaisia tavoitteita teillä on kolmikantamallin mukaiselle toiminnalle?

- a) työelämän edustajilla
- b) opettajilla
- c) opiskelijoilla

Teema 5. Kuvaile toimintaanne kolmikantamallin mukaisessa yhteistyössä?

- a) opiskelijat
- b) työelämän edustajat
- c) opettajat

Liite 5. Fokusryhmä- haastattelu 1. toteutus

Focusgroup- haastattelu 16.4.2015 klo 14.00- 16.00

- Osallistujat otetaan vastaan ja toivotetaan tervetulleiksi heti paikalle saapues-
saan.

- Kahvitarjoilu → menevät omille, merkityille (nimilaput) paikoilleen, jolloin ryh-
män jäsenet saavat pienen hetken aikaa tutustua toisiinsa. Perustetaan kolme
ryhmää: ryhmässä opiskelija, opettaja ja työelämän edustaja (jaetaan mahdolli-
simman tasan)

- Kaikkien ollessa omilla paikoillaan, haastattelun vetäjät esittäytyvät (nimi ja
rooli) ja esitellään lyhyesti osallistujat.

→ orientaationa aiheeseen ja tulevaisuuteen, esitetään Oivallus-hankkeen 5 mi-
nuutin pituinen videoclip: Millaista on työ tulevaisuuden Suomessa?

- Satu ja Hanna ohjeistavat toimintatavoista:

- Koko tilaisuuden puheenjohtajana Hanna

- jokaisella pöytäkunnalla on puheenjohtaja, jotta keskustelua pys-
tytään pitämään hallinnassa (Satu, Hanna ja Raija).

- kysymyksistä: aloitus tulevaisuusmuistelussa - kysymys 5, sen jäl-
keen 1 – 4; kysymykset esitetään yksitellen (kysymykset nähtävillä
myös screenillä ja jaettuna jokaiselle ryhmälle paperisena). Satu ja
Hanna huolehtivat

haastattelun etenemisestä ja esittävät vuorotellen seuraavan kysy-
myksen kaikille yhteisesti → fokusryhmät siirtyvät samaan aikaan
eteenpäin.

- aikaa jokaiselle teemalle on _____ min

- äänenkäytöstä: selkeä, kuuluva ääni ja ennen omaa puheenvuoroa sanotaan oma nimi, äänityksessä voidaan eritellä puhujat litteointia varten
 - ryhmien keskustelusta nostetaan ryhmittäin keskeiset asiat fläppitaululle.
 - jokainen ryhmä esittelee em. keskeiset asiat kaikille.
 - kaikista kolmen ryhmän tuotoksista valitaan kolme keskeisintä eli **jokainen ryhmä valitsee kaikista kolme tärkeintä ja kirjaa ne fläpille**
 - yhteenvetokeskustelu
- Tilaisuuden virallisen osuuden ollessa ohi → kerrotaan syksyn seuraavasta focusgroup- tilaisuudesta ja kysellään alustavasti osallistujien halukkuutta osallistua siihen.

Liite 6. Fokusryhmähaastattelu 2. kutsukirje

Hyvä vastaanottaja,

Kiitos Sinulle, että osallistut torstaina 16.9.2015 järjestettävään tutkimustulosten tulkintafoorumiin, fokusryhmähaastatteluun II. Tämän kutsun liitteenä on tuloskuvaus kevään fokusryhmähaastattelusta. Foorumin teemat muodostuvat Turun ammattikorkeakoulussa pidetyn fokusryhmähaastatteluiden tutkimustuloksista. Tilaisuus tullaan äänittämään. Paikka on *Turun ammattikorkeakoulun Terveystieteiden ja hyvinvoinnin yksikkö, Ruiskatu 8, 20720 Turku*. Foorumin tila on 429 ja kellonaika 14.00 – 16.00. Osallistumisesi avulla voimme kehittää ylemmää ammattikorkeakoulututkintoa ja sitä kautta työelämän kehittämistä Varsinais-Suomen alueella.

Haastattelu on osa Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa valtakunnallista *Ylempi ammattikorkeakoulutus vahvaksi Tki – vaikuttajaksi* (Tki = tutkimus-, kehittämis-, innovaatiotyö) -hanketta. Oulun, Turun ja Vaasan ammattikorkeakouluissa toteutettavan tutkimuksen tarkoituksena on kuvata opiskelijoista, työelämän edustajista ja opettajista muodostettujen fokusryhmien kokemuksia kolmikantamallin mukaisesta yhteistyöstä ylemmän ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio- (tki) oppimisympäristöissä. Hankkeen yhtenä tavoitteena on tuottaa tietoa työelämän edustajien, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoiden ja opettajien yhteistyöstä ja sen kehittämisestä.

Yhteistyöterveisin

Satu Leinonen

Hanna Seppänen

Liite 7. Fokusryhmä- haastattelu 2. saatekirje ja kysymykset

Hyvä vastaanottaja,

Lähetämme Sinulle keväällä 2015 toteutetun fokus-ryhmän ja sen tuottaman aineiston tulostulokuvauksen.

Olet osallistunut Oulun, Turun ja Vaasan ammattikorkeakouluissa toteutettavaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kuvata opiskelijoista, työelämän edustajista ja opettajista muodostetun fokus-ryhmän kokemuksia kolmikantamallin mukaisesta yhteistyöstä ylemmän ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio- (TKI) oppimisympäristöissä. Tarkoituksena on myös selvittää fokusryhmän mielipiteitä kolmikantamallin mukaisen yhteistyön kehittämisestä sekä ihanneellisesti toimivasta kolmikantamallista.

Toivomme Sinun tutustuvan tulostulokuvaukseen (seuraavat sivut). Kuvaus on jätetty tietoisesti tiettyyn vaiheeseen. Sisällöllisesti tulokset kuvataan tässä vaiheessa kolmen tarkasteltavan teeman kautta ja siten samaa sisällöllistä näkökulmaa voidaan käsitellä useassa eri kohdassa.

Kuvauksen lopussa on esitetty Sinulle *kaksi kysymystä*, joiden näkökulmista toivomme sinun pohtivan tulostulokuvausta. Käsittelemme tulostulokuvausta esitettyjen kysymysten valossa ke 16.9.2015 kello 14–16 toteutuvassa fokus-ryhmässä (katso saatekirje). Lopullinen analyysi valmistuu viikolla 39.

KYSYMYKSET

- A. MITEN TARKENTAISITTE JA/TAI MITÄ LISÄISITTE EDELLISEN FOKUSRYHMÄN TULOKSIIN?
- B. MITÄ KEINOJA ON PÄÄSTÄ YHTEISTYÖSSÄ EDELLISEN KERRAN TULOKSIIN?

Liite 8. Fokusryhmä- haastattelu 2. toteutus

Fokusryhmä- haastattelu 16.9.2015 klo 14:00- 16:00

Kysymys A otetaan esille näkyvälle paikalle ja annetaan työpareille paperitulosteena (kuvattu työskentelyn eri vaiheet ja kysymykset). Satu ohjeistaa sanallisesti koko haastattelun ajan.

- **vaihe 1:** keskustelu käynnistetään kahden henkilön työparikeskusteluna
→ kerrotaan kaikille yhteisesti, jokaisen työparin kuvaus erikseen.
→ Hanna koostaa yhdelle fläpille kaikkien kuvaukset = koonti.

Aikaa varataan 10 min keskustelulle + 5 min kuvaukset koontia varten

- **vaihe 2:** työparit käsittelevät koonnin keskustellen ja nimeävät kaksi tärkeintä/merkittävintä asiaa yhteiseltä koonnilta
→ Hanna kirjoittaa osallistujien puolesta numerot 1 ja 2 koontifläppiin.

Aikaa varataan 5 min keskustelulle + 5 min valinnalle

- **Vaihe 3:** Valitaan kolme tärkeintä/merkittävintä (jokainen työpari valitsee yhden)
→ Hanna kokoaa ne erilliselle fläppitaululle
→ yhteiskeskustelu Sadun johtamana. Nauhoitus päälle (Hanna hoitaa)

Aikaa varataan 15 - 20 min haastattelu- keskusteluun.

(Vaiheeseen 1 varataan aikaa max. 60 min > vaiheeseen 2 siirrytään klo 15.10)

Kysymys B samalla tavalla kuin kysymyksen 1 toteutuksessa

Liite 9. Asiantuntijapaneelin kutsukirje

Hyvä asiantuntijapaneeliin 8.10.2015 klo 13.00- 14.00 osallistuva KT- päällikkö,

Minulla on ilo kutsua Sinut osallistumaan Opetusministeriön ja Kulttuuriministeriön rahoittamaan valtakunnalliseen hankkeeseen Ylempi ammattikorkeakoulutus vahvaksi TKI – vaikuttajaksi (TKI = Tutkimus-, Kehittämis-, Innovaatiotyö). Turun ammattikorkeakoulussa on toteutettu 2 fokusryhmä- haastattelua ja tutkimuksen tarkoituksena on kuvata opiskelijoista, työelämän edustajista ja opettajista muodostetun fokus-ryhmän kokemuksia kolmikantamallin mukaisesta yhteistyöstä ylemmän ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio- (TKI) oppimisympäristöissä. Tarkoituksena on myös selvittää fokusryhmän mielipiteitä kolmikantamallin mukaisen yhteistyön kehittämisestä sekä ihanteellisesti toimivasta kolmikantamallista.

Fokusryhmä- haastattelut ovat nyt tehty ja tulokset ovat analysointivaiheessa. Tuloksiin sekä kirjallisuuteen pohjautuen on valmistumassa sosiaali- ja terveysalan YAMK-opettajan tulevaisuuden osaamisprofiili osana opintoihini kuuluvaa kehittämisprojektia. KT- päälliköistä koostuva asiantuntijapaneeli on kutsuttu koolle evaluimaan osaamisprofiilin pilottiversiota ja siten panelistien ideat, kommentit, korjausehdotukset jne. huomioidaan osaamisprofiiliin lopullisen version mallinuksessa. Jos olet estynyt saapumaan paikanpäälle, niin ilmoitathan siitä minulle. Siinä tapauksessa voin lähettää osaamisprofiili- version sähköpostilla arvioitavaksi viikolla 41.

Tilaisuuden toteutuspaikkana on Ruiskatu 8, kokoustila 124.

Kiitos, että annat panoksesi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kehittämiseen ja sitä kautta työelämän kehittämiseen Varsinais-Suomen alueella.

Kunnioittavasti,

Hanna Seppänen

Laboratoriohoitaja, Bioanalyttikko AMK, YAMK-opiskelija
Terveys- ja Hyvinvointi toimialue
Sosiaali -ja Terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Turun ammattikorkeakoulu
Ruiskatu 8
20720 Turku
hanna.seppanen@edu.turkuamk.fi

Liite 10. Ote analysoinnista. Fokusryhmä- haastattelu 1, teema 1.

ALKUPERÄINEN ILMAISU	PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<p>- kaikessa yhteistyössä mun mielestä se tärkein asia kuitenkin on kun on erilaisia tarpeita, niin kukaan ei lähde siihen yhteistyöhön jos siitä ei koe, että mä saan tästä, mä opin uutta</p> <p>-ja mä saan vastinetta, mun kannattaa olla tässä mukana, että se on aina se tärkein lähtökohta, koska jokainen joutuu tarkkaan pohtimaan, että mihin lähtee ja millä tavalla lähtee mukaan, mutta se, että hyvä yhteistyö on aina sellaista, että siinä kannattaa olla mukana, koska muuten jää jostain paitsi</p> <p>-ja se, että se tapa tehdä sitä yhteistyötä on sellainen, missä sää saat ite jotain uusia oivalluksia</p> <p>-mut tässä tulee mieleen heti toi viimeinen kysymys, mitä kompastuskiviä siinä ihanteellisessa mallissa sitten on, mut se on just mielenkiintoista, kyl hyvä jos työtilanteessa on se työpaikan edustaja on halukas ja avoin näille kaikille haasteille just tietämättömille aiheille, joka voi kaita ja tulee esille, ja pohtia, ja kaikki, aika usein kuitenkin ei käy näin, turvaututaan just tommoseen selkeään ja suoraan ja varmaan, ja varmaksi jo etukäteen tietoinen lopputulos</p> <p>-ahaa, mä en allekirjoittaisi, tai en mä tiedä, en voi puhua kuin omasta itsestäni tai omasta tästä projektista, kun me esimerkiksi siis ollaan ihan meidän omaa johtamiskulttuuria muuttamassa</p> <p>- Se ainakin se luottamus ja avoimuus, ne oli semmosia yhteistyön onnistuvan yhteistyön perusta</p>	<p>Yhteistyö, erilaisia tarpeita, oppia uutta</p> <p>Saa vastinetta, joutuu tarkkaan pohtimaan, hyvä yhteistyö - kannattaa olla mukana- jää jostain paitsi</p> <p>Yhteistyön tapa, uudet oivallukset</p> <p>Työpaikan edustajan halukkuus ja avoimuus uusille haasteille</p> <p>Omat kokemukset, johtamiskulttuurin muutos</p> <p>Luottamus ja avoimuus onnistuneen yhteistyön perusta</p>	<p>Yhteistyön erilaiset tarpeet, uuden oppiminen</p> <p>Uudet mahdollisuudet</p> <p>Uusia ajatuksia</p> <p>Ennakkoluulottomuus</p> <p>Johtamiskulttuurin muutoksen ymmärtäminen</p> <p>Luottamus, avoimuus</p>	<p>AVOIMUUS</p> <p>LUOTTAMUS</p>

<p>-eli tulee taas se luottamus, ja toisaalta se avoimuus kanssa, nii mikä on aika tärkeä</p> <p>- joo, ja mä uskon, että toi tuo sen, että tuo ne yhteistyöhenkilö, niin ne voi luottaa toisiinsa</p> <p>-se on se vaikeus monta kertaa, että sillä alueelle pääseminen, siihen ei ole mitään oikotietä, se vaatii aika paljon yhteistä tekemistä, just sä puhuit siitä luottamuksesta, että se luottamus ei synny tosta noin, vaan se syntyy niinku tekemällä, ja silleen niinku, et sehän on se, että se luottamuksen tunne, niin se vaatii tekoja taaksensa.</p> <p>-se mikä on varmaan on jatkossa tärkeätä, että sit vaikka sulla on se oma rooli, niin se, että jos sulle on hyvää tekemistä, niin sä pystyt tarkastelemaan sitä vähän niinku sivusta sitä omaa rooliasi, niinku näkemään tavallaan, ettei sinne mennä pelkästään niinku, että mä nyt huolehdin siitä, että mä nyt edustan täällä tätä koulua, vaan siinä voi oikeesti, että jos se on semmosta dialogista keskustelua niin silloinhan siinä syntyy tää muu, että sä et pelkästään pitäydy koko ajan siinä, että mää nyt teen tätä tästä omasta roolistani, vaan voi jollain tavalla oppia siitä, että katsoo omaa tehtävänsä vähän niin kuin toisen silmin</p> <p>-ja sit varmaan ihan vuorovaikutus on aika tärkeä, että sit et siihen ei jää roikkumaan mihinkään ideat ja ajatukset</p> <p>-yhteistyö on aina jollain tapaa tavoitteellista, yhteiseen päämäärään pyrkimistä, niin silloin ehkä semmoinen selkeä rooli, toisaalta ehkä semmoinen, että kaikki on jollain tavalla asiantuntijoita siinä omassa pestissään, että työelämän edustaja, opettaja, opiskelija, niin kuitenkin yamk-tutkinnossa niin on kuitenkin kanssa oman alansa siihen astisen uransa asiantuntija, ehkä semmoinenkin ajattelu siinä, että toisaalta on ne roolit, mutta toisaalta</p>	<p>Yhteistyössä luottamus ja avoimuus, yhteistyöhenkilö</p> <p>Onnistunut yhteistyö vaatii aikaa ja tekoja, avoin dialogia</p> <p>Oman roolin ymmärrys kokonaisuudessa, omasta tehtävästä ja roolista oppiminen</p> <p>Vuorovaikutuksen tärkeys ideoiden ja ajatusten osalta</p> <p>Tavoitteellista yhteistyötä, jollaisen asiantuntijuus, vastavuoroinen jakaminen, selkeät roolit</p>	<p>Luottamuksellinen yhteistyö henkilötasolla</p> <p>Luottamus ei synny itsestään</p> <p>Avoin dialogia, uuden oppimista</p> <p>Vuoropuhelu</p> <p>Selkeät roolit</p>	<p>VUOROVAIKUTUS</p>
---	---	---	-----------------------------

<p>sit semmoinen vastavuoroinen jakaminen ja semmoinen, että ollaan kuitenkin, toisaalta samalla tasolla</p> <p>-Pitäiskö nyt ensin kiteyttää millainen se tilanne nyt sitten on, ihanteellinen</p> <p>-Näkisin yhtenä ihanteellisuuden elementtinä myös sen, että niissä erilaisissa yhteistyökuvioissa olisi rohkeutta sitten myös, vähän klišeemäistä, mut rohkeutta epäonnistua, niin rohkeutta tavoitella sellaisia tuloksia, joiden saavuttamisessa ei nyt välttämättä olla, joiden saavuttaminen ei ole mitenkään varmaan, niin semmonen, tutkimuksen tekemistä, ja se mikä meitä aina vähän vaivaa näissä yhteistyökuvioissa on se, että ei nähdä sen kulman taakse, vaan lähdetään ratkaisemaan usein aina ilmeisiä asioita</p> <p>-siinä on puolensa, ehdottomasti siinä on puolensa, mutta sillä on myös rajoitteensa, ja se saattaa olla, että se johtaa pidemmän päälle siihen, että niistä tulee vaan sellaisia esimerkiksi tällaisista yhteisistä projekteista tulee tällaisia toimeksiantotyyppisiä juttuja, että sitä arvioidaan hyvin selkeästi sellaisten etukäteen asetettujen tavoitteiden näkökulmasta, vaikka ne tavoitteet sinällään ei välttämättä olisi relevantteja siinä kyseisessä ilmiökentässä, mutta se on kauheen vaikeeta tietysti, koska se on kuitenkin, niin siis siinä on monia vaikeita asioita, mitkä estää sitä, niinku sitä luottamusta niinku peräänkuulutit, niin se on varmaan yksi sellainen liima, joka pitää yhdessä yhteistyöosapuolia, mutta mistä se luottamus syntyy, niin se on sitten se toinen kysymys, että mistä se luottamus syntyy on taas toinen kysymys, että syntyykö yhteistyö luottamuksesta vai luottamus yhteistyöstä, niin sehän on vähän tällainen muna-kana ongelma, että varmaan siinä sekä-että. mutta tässä varmaan erilaisia tarpeita, varmaan pitäisi ymmärtää se, tässä on, että yhteistyön muotoja on hy-</p>	<p>Rohkeutta epäonnistua, rohkeutta tavoitella epävarmoja tuloksia, joiden saavuttaminen on epävarmaa, ei pysytä ilmeisissä asioissa</p> <p>Arviointia vain selkeästi etukäteen asetettujen tavoitteiden näkökulmasta, vaikka eivät olisi relevantteja. Tarpeiden erilaisuus eri toimijoiden osalta ja erilaisia yhteistyön malleja, tiedon jakamista</p>	<p>Tiedon jakamista, tietämättömyyden jakamista, rohkeus epäonnistua</p> <p>Huomaa saaneensa enemmän kuin uskalsi antaa ja odottaa (→ uusia innovaatioita), Tietämättömyyden jakamista</p>	<p>ROHKEUS</p>
---	---	--	-----------------------

<p>vin erityyppisiä. mut niinku ihanteellisia, niin siitä näkökulmasta, mitä itse edustan, niin ihanteellinen yhteistyö olisi sellaista, sellaista, jossa olisi myös, ei pelkästään tietojen jakamista, vaan myös tietämättömyyden jakamista, tietämättömyyden jakamisesta syntyy jotain uutta, ei siitä että jaetaan sitä mitä osataan</p> <p>-niin se varmaan vähän liittyy siihen, kun mä puhuin siitä, että omassa roolissa pitäytymisestä, että hirveen turvallista aina mennä omaa rooliin kohdistuvien odotusten mukaisesti että mä olen tässä nyt tämän organisaation edustajana tässä työroolissa ja silloin tavallaan lähtee siitä omasta näkökulmastaan ratkaisemaan sitä annettua ongelmaa mutta se että kun uskaltaisi katsoa sitä jollain tavalla, että pystyttäisiin työskentelemään niin, että tavallaan niinku, ihan sellaisesta niin kuin sää sanoit, että jakamaan tietämättömyyttä, että tavallaan niinku tutustumaan myöskin siihen, että no mä en tunne sitä sun tapaa ajatella, että jollain tavalla pääsisi siihen tilanteeseen, että niinku oikeesti olisi aitoa kiinnostusta siihen, että sää näet sen, että näkisi sen, että miksi toinen näkee tämän asian eri tavalla</p> <p>-jokaisen pitää siitä jotakin yhteistyöstä saada</p> <p>-se täytyy tehdä sit se motiivi, että lähtee mukaan, miksi lähtee mukaan yhteistyöhön, jos kokee sen jo lähtökohtaisesti vastenmieliseksi tai jotakin, hyödyttömäksi</p> <p>-se tyypillistä, että jotenkin miettii tarkkaan, että ketä mää edustan ja millä tavalla, ja tää on nyt, niinkun mulla on tällainen siivu tässä, mutta se on vasta yhteistyön opettelua mun mielestä siinä vasta</p> <p>-on, on, ja se luo kuitenkin sieltä semmoset taustaodotukset se tehtävä jossa sä olet, että vaikka se maali on yhteinen, niin kuitenkin nä-</p>	<p>Omaan rooliin kohdistuvat odotukset, oman roolin näkökulmasta toimimista, uskallusta tutustua erilaiseen tapaan ajatella, omasta roolista irrottautuminen</p> <p>Jokaisen pitää hyötyä yhteistyöstä</p> <p>Motiivi yhteistyön perustaksi</p> <p>Mitä jokainen edustaa kokonaisuudessa ja yhteistyössä.</p> <p>Taustaodotukset, erilaiset näkökulmat yhteisessä yhteistyössä, yhteinen tavoite</p>	<p>Omasta roolista irrottautumista</p> <p>Hyötynäkökulma, hyötyoletama</p> <p>Tarpeellisuus, motiivi</p> <p>Ymmärrys yhteistyöstä</p> <p>Yhteinen tavoite</p>	<p>ASENNE (kaikkien toimijoiden ja eri näkökulmista)</p>
--	--	---	---

<p>kökulma on varmasti jokaiselle hiukan erilainen, mikä sitten tietysti, oppisit muiden uusia näkökulmia ja, ja näin.</p> <p>-et jos mä ajattelen työelämän kannalta, niin se ihanteellinen yhteistyö on sit sellaista, että siinä oppii tosiaan, yksilö oppii, työyhteisö oppii jotakin, ja sit vieläpä se organisaatio oppii, että ettei se ole pelkästään ratkaisukeskeinen, että meillä on projekti joka alkaa tästä ja päättyy jonnekin, ja se oli tässä</p> <p>-ja tää projekti on siis hyvin hyvin pieni alkua sille siemen, ja oikeestaan se kompastuskivi, että mä ehkä pelkään etukäteen sitä, että opiskelija ei ehkä uskallakaan haastaa meitä, ja että hänellä on se opiskelijan rooli, ja semmonen, että mä olen vaan tää opiskelija, ja että me ollaan vaan siellä, ja me tiedetään kuinka tää homma kuuluu mennä, niin että se roolijako on sellainen, että kyllä mä nään että ainakin oman roolin, että mun pitää nimenomaan auttaa tätä opiskelijaa, niin että hän uskaltaa tuoda niitä hullujakin ajatuksia, ja sellasia, jotka ei ole tuttuja ja turvallisia. se tietysti, että johtaako se siihen, että jotakin sellaista sitten hyödynnetään, niin se on toinen juttu</p> <p>-itse asiassa tää kolmikanta on tietysti määrässä vähän turhan suppea ajattelutapa, koska jos me katsotaan nyt taas vaikka tutkimushankkeita, meillä on opiskelija, sit meillä on joku amk ja sitten on joku yritys tai muu organisaatio, nää kolmestaan harvoin tekee välttämättä mitään kauheen merkittävää, siihen tulee neljäntenä kantana rahoittaja, ja se rahoittaja on silloin joku tekee tai eu, joku rahoitusinstrumentti jne, ja sit tulee sellaisia perverssejä tilanteita, joissa liittoudutaan eri tavalla, ja pelataan vähän useammilla korteilla, että rahoittajalla luodaan odotuksia, jotka jo niitä odotuksia luodessa tiedetään</p> <p>-ja se avoimuus, se on mun mielestä on erittäin tärkeä</p>	<p>Ihanteellinen yhteistyö, jossa kaikki oppivat, nähdään hyödyttävänä (ei vain projektina).</p> <p>Opiskelijan uskallus haastaa opiskelijan roolissa, työelämämentorin roolina auttaa opiskelijaa projektissaan</p> <p>Kolmikantamallin liian suppea ajattelu, koska rahoittaja 4. osapuolena luo uudenlaisia odotuksia, avoimuus</p>	<p>Kokonaiskuvan hahmottaminen</p> <p>Opiskelijan asiantuntijuuden huomiointi</p> <p>Ymmärrys organisaatorakenteista, hankkeista</p>	
---	--	--	--

<p>-aina vähän erilaisia, erilaisia ja muuta, mutta tota, jos nyt yleistää, niin taas jos joku tutkimuksen näkökulmasta, ja hyvin tällainen kaapeesti asiaa katsoen niin yks ero, tai yks semmonen niinku ongelma-kohta, joka yhteistyössä yritysten ja miksei myös muiden organisaatioiden kanssa on kun tehdään, yritetään tehdä sellaisia yhteistyötutkimusprojekteja, joissa on mukana opiskelijoita, ja sitten tota noin palkkaasaavien, niin on toi erilainen aikahorisontti niissa asioissa, et se on niinku yritysten tehtävä on huolehtia kassavirrasta, palkanmaksu-kyvystä ja omistajien oma sijoituksesta jne ja sitten taas tutkimuksellisesti usein pyritään tavoittelemaan jotain sellaista, joka ei nyt välttämättä näy heti kassavirrassa, ja se on yks mikä on ihan käytännön ongelma tutkimusorientoituneessa yhteistyössä. Kärjimmilleen vietynä niinku tietysti pörssiyrityksissä niin se on se kvartaali lähestulkoon aina</p>	<p>Yritysmaailman erilainen näkemys aikahorisontaalisesti vs. tutkimusprojektit.</p>	<p>Työelämän (yritysmaailma) kokonaisvaltainen ymmärtäminen</p>	
<p>-eikä tää on mikään yritys, ja sama se on julkisen sektorin organisaatiossa se on se sama ongelma, näyttäytyy vaan pikkasen erityyppisenä mutta se ongelma, ja sit taas siitä saatetaan tehdä vääränlaisia johtopäätöksiä, sitten että jossain eletään liian verkkaisesti, voi sitäkin olla, mutta se on ehkä se, että ratkaistaan erityyppisiä asioita, niin et se on siellä se aikahorisontti, pitäisi niin kuin aidosti kommunikoida ja aidosti keskustella niistä, mut se on hankalaa, se on hankalaa.</p>	<p>Työelämäyhteistyössä (julkisella puolella) kommunikatio tärkeää, jotta ymmärretään erilaiset odotukset projekteissa, erilaiset aikahorisontit</p>	<p>Työelämän (julkisen sektori) kokonaisvaltainen ymmärtäminen</p>	
<p>-se on hankalaa joo, mut se pitäisi tehdä näkyväksi, ja semmosen yhteisen keskustelun avulla niin kuin löytää just se, että ymmärretään se, että meillä on tässä tämmönen tavoite, että me eletään vähän niinku eri syklissä tässä kuitenkin ja, että tota, mutta silti siinä on se yhteinenkin tavoite kehittää jotain uutta esimies, siinä nyt opiskelija on mukana, että hän tekee tässä omaa rajattua hankettaan, ja hän raportoi sen koululle ja niin poispäin, ja sit taas se toimeksiantaja elää omassa aikajanassaan, mutta se että siinä on silti siitä huolimatta se tavoite</p>	<p>Yhteisen keskustelun avulla ymmärretään yhteinen tavoite, erilaisissa aikahorisonteissa työskennellessä voidaan kuitenkin löytää yhteinen tavoite ja työskentelytapa, vaatii avointa keskustelua</p>	<p>Aikarajoitteet, eteneminen, lopputulema (aikahorisontti, odotushorisontti)</p>	

<p>siellä, se on löydettävissä se yhteinen, mutta sitten jos ei sitä käsitellä avoimesti, että täs on tämmönen niinku erilaisuus, niin sit sitä välttämättä ei saada sitä hyötyä näkyviin, niin siitä voi tulla tämmöstä pettymystä ja muuta. Ne on aika tyypillisesti kuitenkin niinku tulee vastaan niitä tilanteita, että törmätään johonkin siinä, että tavallaan halutaan ihan hyvää lopputulosta, mut sit justinsa johtuen näistä, sää puhuit aikahorisontista, ja vähän sen tapaista, että odotushorisontit ovat vähän niinku erityyppiset, että sit ne ei ihan kohtaa, mutta se onko niistä sitten koskaan puhuttu avoimesti ihan heti alussa, että me katotaan tätä niinku vähän eri perspektiivistä</p> <p>-niin sehän tietysti sitten asettaa hänet työelämän puolella, että vaikka siellä ois mitä meneillään, niin täytyy muistaa, että toki tää on se opinnäytetyö. ja itse mietin sitä kanssa, et okei, opiskelija valmistuu, työ on kansissa, saavutettiin ehkä ne tavoitteet, jotka asetettiin, mut tästähän puuttuu seuranta,</p> <p>-että jos miettii meidänkin projektia, että se on se alku, mihin se sitten johtaa, amk saa valtion tuet, opiskelija saa paperit, ja työnantaja jotakin</p> <p>-ja juurruttaminen, tulosten juurruttaminen eri puolille</p> <p>-ja sit toisaalta, jos mä ajattelen, nyten kun että meillä on hirveen hyvä yhteistyö opiskelijan kanssa, niin hän häviää jonnekin</p> <p>-toisaalta sinne voisi vähän ujuttaa sitä semmosta asenne, asenne</p> <p>- Niin sit tietysti kyllähän me taas kouluna halutaan ensisijaisesti myös ylläpitää hyviä yhteistyösuhteita jotenkin, ja kannetaan just tästä huolta, että se jatkuu, ja miten me voitaisiin olla vaikuttamassa siihen, että ei tuu semmosta kuvaa, että satunnaista, ja että me ollaan saatu se mitä me haettiin</p>	<p>Opiskelija asettuu opinnäytetyönsä kautta työelämän puolella, mutta valmistuttuaan seuranta puuttuu.</p> <p>Projektissa jokainen osapuoli saa jotakin hyötyä</p> <p>Tulosten juurruttaminen eri puolille</p> <p>Hyvä yhteistyö opiskelijan kanssa häviää valmistumisen myötä</p> <p>Asenne kaikilla osapuolilla</p> <p>Hyvien yhteistyösuhteiden ylläpitäminen ja jatkuvuus opiskelijan valmistumisen jälkeen.</p>	<p>Jatkuvuus</p> <p>Hyötyolettama</p> <p>Tulosten juurruttaminen</p> <p>Jatkuvuus</p> <p>Oikea asenne kaikilla osapuolilla</p> <p>Yhteistyö, verkostoituminen</p>	
--	---	---	--

<p>-kyllä kai viime kädessä asiakkaita on tää meidän ympäröivä yhteiskunta eikä virheellisesti ajatellen opiskelijat,</p> <p>-sieltä se raha tulee, sieltä se oikeutus tulee viimekädessä</p> <p>-niin, niin mutta usein ajatellaan vaan sitä ensisijaista asiakasta, sitä välitöntä palvelua, että toi on hoidettu, mutta et tavallaan se just, että se laajempi kokonaisuus</p> <p>-ja jatkuvuus, jota opiskelijan näkökulmastakin toivoisi, että se ei sitten, no projekti päättyy, mutta päättykö, oot syventynyt parikin vuotta johonkin tiettyyn aiheeseen innolla ja tarmolla, mutta niin onks se siinä se päätepysäkki vai oisko sitä asiantuntemusta sit, voisi vielä kehittää siinä, ja jakaa</p> <p>-koska silloinhan se menee hukkaan mun mielestä, tai eihän mikään hukkaan toki mee</p> <p>-tavallaan siinä kohtaa toivoisi selaista työelämän imua, niin sitten saisi ehkä jatkuvuutta sille tuota työlle, että toisaalta nyt kun menee aika paljon opiskelijan kautta, niin menisikö se kuitenkin jatkossa työelämän, kun puhutaan, että ollaan työelämälähtöisiä, mut et, mut ollaanko sitten kuitenkin</p>	<p>Asiakkaana ympäröivä yhteiskunta, josta raha tulee, laajempi kokonaisuus</p> <p>Opiskelija valmistuu, niin päättykö projekti, johon opiskelija on pari vuotta syventynyt. Asiantuntijuutta voisi vielä kehittää ja jakaa, asiantuntijuus menee tavallaan hukkaan, työelämän imua toivoisi enemmän</p>	<p>Kokonaiskuvan ymmärtäminen</p> <p>Projektin jatkuvuus ja tulosten käytettävyys</p>	
--	--	---	--